

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT NOK PRECISION COMPONENT BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Gusti Satriani Nasution  
140610096**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERBANKAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTRA BATAM  
2018**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT NOK PRECISION COMPONENT BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh  
Gusti Satriani Nasution  
140610096**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERBANKAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTRA BATAM  
2018**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, atau magister), baik di Universitas Putra Batam maupun diperguruan tinggi lainnya.
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 diperguruan tinggi.

Batam 30 Juli 2018

Yang membuat pernyataan,



**Gusti Satriani Nasution**

140610096

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
NOKPRECISIONCOMPONENT BATAM**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana

Oleh  
Gusti Satriani Nasution  
140610096

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini

Batam 30 Juli 2018



Sri Afridola, S.E., M.M.  
Pembimbing

## ABSTRAK

PT Nok Precision Component Batam adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Beberapa barang dikirim dari rumah ke luar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pentingnya peran dunia bisnis dalam mewujudkan keinginan masyarakat maka setiap entitas bisnis harus memiliki kinerja yang baik yang akan menjadi dasar bagi perusahaan untuk mempertahankan bisnisnya di masa depan. Kinerja rendah disebabkan oleh gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi yang tidak sesuai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Nok Precision Component sebanyak 178. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Nonprobability sampling dengan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, perangkat lunak yang digunakan untuk mengelola dan menganalisis data penelitian ini adalah SPSS versi 20. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji signifikansi hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} = 2,645 > t_{tabel} = 1,973$ ), (2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t_{hitung} = 4,959 > t_{tabel} = 1,973$ ), gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F_{hitung} = 26,751 > F_{tabel} = 3,05$ ).

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*PT Nok Precision Component Batam is a company engaged in manufacturing. Some goods are sent from home abroad. This study aims to determine, (1) leadership style has a significant effect on employee performance, (2) compensation has a significant effect on employee performance, (3) leadership style and compensation together have a significant effect on employee performance. Based on the importance of the role of the business world in realizing the wishes of the community, each business entity must have a good performance that will be the basis for the company to maintain its business in the future. Low performance is caused by authoritarian leadership style and inappropriate compensation. The population in this study were 178 employees working at PT Nok Precision Component. The sampling technique in this study was conducted with a Nonprobability sampling approach with the technique of determining samples using saturated samples. Data were collected using a questionnaire, the software used to manage and analyze the data of this study was SPSS version 20. The analysis technique used was validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test and significance test of the hypothesis. The results showed that (1) leadership style had a significant effect on employee performance ( $t_{count} = -2,645 > t_{table} = 1,973$ ), (2) compensation had a significant effect on employee performance ( $t_{count} = 4,959 > t_{table} = 1,973$ ), leadership style and compensation together - the same has a significant effect on employee performance ( $F_{count} = 26.751 > F_{table} = 3.05$ ).*

**Keywords:** *Leadership Style, Compensation, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada 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 Perbankan 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 terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.pd selaku Dekan fakultas ilmu sosial dan humaniora Universitas Putra Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Kaprodi Program Studi Manajemen Universitas Putra Batam.
4. Ibu Sri Afridola, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah banyak membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Staff dan Civitas Universitas Putera Batam yang telah memberikan banyak pengetahuan kepada penulis.
6. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Ikhwan dan Ibu Rosmatua
7. Sahabat penulis Mira, Susanti, Kevin Lumenta, Rijal dan Fati Yunara, terutama rekan – rekan seperjuangan dan juga teman yang lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat serta dukungan dalam penyusunan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-nya, Amin.

Batam, 30 Juli 2018

Gusti Satriani Nasution

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.6.2 Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Teori Dasar .....	9
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	9
2.1.1.1 Peran pemimpin .....	11
2.1.1.2 Tipe – Tipe Gaya Kepemimpinan .....	11
2.1.1.3 Indikator –Indikator Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.1.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	12
2.1.2 Kompensasi .....	13
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	13
2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi .....	14
2.1.2.3 Faktor – faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi .....	15
2.1.2.4 Indikator - Indikator Kompensasi.....	17
2.1.2.5 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja .....	18
2.1.3 Kinerja .....	19
2.1.3.1 Pengertian Kinerja .....	19
2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja .....	20
2.1.3.3 Indikator Kinerja .....	21

2.1.3.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran .....	24
2.4 Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Desain Penelitian .....	27
3.2 Operasional Variabel .....	27
3.2.1 Variabel Bebas .....	27
3.3 Populasi dan Sampel .....	29
3.3.1 Populasi .....	29
3.3.2 Sampel .....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.5 Metode Analisis Data .....	32
3.5.1 Uji Kualitas Data .....	32
3.5.1.1 Uji Validitas .....	32
3.5.1.2 Uji Reliabelitas .....	35
3.5.2 Uji Asumsi Dasar .....	37
3.5.2.1 Uji Normalitas Data.....	37
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	37
3.5.3.1 Uji Multikolinieritas .....	37
3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	38
3.5.4 Analisis Deskriptif.....	38
3.6 Pengujian Hipotesis.....	39
3.6.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	40
3.6.1 Uji t (Regresi Parsial) .....	40
3.6.2 Uji – F (Regresi Simultan) .....	41
3.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	41
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	42
3.7.1 Lokasi Penelitian .....	42
3.7.2 Jadwal Penelitian .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Profil Responden .....	43
4.1.1 Responden Berdasarkan Umur .....	43
4.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.1.3 Responden Berdasarkan Status .....	45
4.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
4.1.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
4.2 Hasil Penelitian.....	49
4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif .....	49
4.2.1.1 Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	49
4.2.1.2 Kompensasi ( $X_2$ ) .....	51
4.2.1.3 Kinerja Karyawan (Y) .....	52
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data.....	53

4.2.2.1 Hasil Uji Validitas .....	53
4.2.2.1.1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	53
4.2.2.1.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_2$ ) .....	54
4.2.2.1.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	55
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	56
4.2.2.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	56
4.2.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi ( $X_2$ ).....	56
4.2.2.2.3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) .....	57
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	58
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	58
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	60
4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.2.4 Hasil Uji Pengaruh .....	61
4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	61
4.2.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	63
4.2.4.3 Hasil Uji T (Parsial).....	63
4.2.4.4 Hasil Uji F (Simultan) .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>Lampiran 1. Pendukung Penelitian</b>	
<b>Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup</b>	
<b>Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar : 2.1 Kerangka Pemikiran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar : 3.1 Analisis Deskriptif <i>Rating Scale</i>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar : 4.6 Hasil Uji Normalitas pada Histogram	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar : 4.7 Hasil Uji Normalitas pada Normal P - Plot	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas pada <i>Scatter Plot</i>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Kompensasi.....	3
Tabel 1.2 Tabel kinerja karyawan 2018 .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.2 Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel. 3.3 Variabel Kinerja (Y).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.4 Range Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabelitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3.6 Tabel Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.19 Hasil Uji T .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.20 Hasil Uji F .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Uji Validitas .....	34
Rumus 3.2 Reliabilitas .....	36
Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
Rumus 3.4 Uji T .....	41

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- LAMPIRAN I Kuesioner**
- LAMPIRAN II Tabulasi Kuesioner**
- LAMPIRAN III Hasil Pengolahan Data**
- LAMPIRAN IV Tabel R**
- LAMPIRAN V Tabel T**
- LAMPIRAN VI Tabel F**





# **BABI**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada berbagai bidang khususnya dalam organisasi perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja terus – menerus untuk mencapai tujuan. Meskipun dalam suatu perusahaan terdapat berbagai fasilitas, tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat berjalan.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan didunia usaha serta bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal sehingga kinerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi perusahaan, tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja mencapai tujuan.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin mempunyai cara dalam mempengaruhi perilaku orang lain yang disebut gaya kepemimpinan (Nantus &

Rumoky, 2017 : 437). Tentu saja pemimpin juga berperan penting dalam mengarahkan serta membimbing karyawan dalam melakukan tugasnya. Namun tak jarang ditemui beberapa pemimpin di PT Nok Precision Component Batam terkadang bersikap otoriter, ingin ditakuti oleh karyawannya serta ingin dihormati karena jabatan yang ada padanya. Sikap ini membuat membuat karyawan tidak bersemangat untuk menggali potensi yang ada pada diri mereka. Bukan hanya itu, gaya kepemimpinan yang otoriter tersebut membuat kinerja karyawan semakin merosot disebabkan tekanan yang dihadapi setiap harinya.

Selain itu gaya kepemimpinan rendah karena kurangnya arahan oleh pemimpin dalam bekerja, hubungan kerja yang kurang harmonis antara atasan dengan bawahan, pemimpin kurang memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan karyawan juga kurang bersemangat dalam bekerja. Penyebab lain dari rendahnya kinerja disebabkan oleh kompensasi.

Kompensasi adalah segala bentuk pengembalian finansial dan jasa, serta segala keuntungan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan antara pekerja dan pemberi kerja (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015: 54). Untuk pemberian kompensasi di perusahaan ini masih perlu diperhatikan, karena melihat tidak sedikit karyawan yang berprestasi dalam pencapaian target setiap harinya dan kinerja yang cukup bagus. Masalahnya, pemimpin tahu mana karyawan yang prestasi kerjanya bagus dan tidak sedikitpun memberikan penghargaan berbentuk kompensasi terhadap mereka. Hal ini membuat kinerja karyawan bisa menurun akibat tidak adanya perhatian dan rasa terimakasih atas pencapaian kinerja yang bagus. Hal ini dapat kita lihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

Tingkat Kompensasi pada PT Nok Precision Component Batam Tahun 2018

No	Pendidikan	Jabatan	Kompensasi
1	SMA	Operator (kontrak)	Rp 3.523.427
2	SMA	Operator (permanen)	Rp 3.856.543
3	SMA	Leader	Rp 4.262.223
4	S1	Supervisor	Rp 6.952.546
5	S1	Manajer Produksi	Rp 9.352.232

Sumber : HR PT Nok Precision Component Batam

Tabel menunjukkan perbedaan tingkat kompensasi pada karyawan masing – masing sesuai jabatan yang diperoleh. Dilihat dari tabel perbedaan kompensasi karyawan kontrak Rp 3.523.427 dengan karyawan yang permanen Rp 3.856.543 hanya berbeda sekitar Rp 300.000 lebih. Sementara karyawan yang sudah permanen diperusahaan ini rata – rata sudah hampir 10 tahun bekerja diperusahaan itu. Belum lagi dimana target yang mereka capai tiap tahunnya bertambah, meski begitu mereka tidak pernah mendapat tambahan kompensasi atas kinerja yang mereka capai selama mereka bekerja. Hal ini membuat para karyawan kontrak masih perlunya peningkatan pemberian kompensasi pada mereka, karena bekerja diperusahaan tidaklah mudah mempertahankan kinerja yang bagus selama itu.

Demikian pula PT Nok Precision Component Batam sadar untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi kepuasan konsumen. Selain dari itu penurunan kinerja perusahaan ini disertai pula dengan penurunan kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
Tabel kinerja karyawan 2018

No	Kriteria	Bobot
1	Karyawan yang selalu hadir	91 %
2	Total kehadiran dihari besar	67%
3	Karyawan yang selalu mengikuti acara	46 %
4	Karyawan yang selalu dapat target	90%
5	Persentase karyawan sikap dalam bekerja	45 %

Sumber : PT Nok Precision Component Batam

Dari tabel diatas dapat kita lihat persentase karyawan sikap dalam bekerja sangat rendah yaitu 45% tidak sampai setengah dari yang sudah melalui tahap seleksi karyawan. Mereka menunjukkan sikap yang kurang bergairah dalam bekerja dan berlama- lama disaat mereka sedang ditoliet dan terlihat juga karyawan yang selalu mengikuti acara sangat sedikit yaitu 46%, menandakan situasi di pekerjaan tidak baik atau tidak adanya kekompakan dalam berorganisasi. Kalau tidak adanya kekompakan antar tim pekerja maka pekerjaan yang dihasilkan bisa jadi tidak maksimal, maka dari itu perlu sikap yang baik dan perorganisasian yang baik, dengan tujuan mencapai target yang ditetapkan perusahaan tercapai. Selain itu penyebab rendahnya kinerja kurangnya motivasi dalam diri karyawan itu sendiri. Performance is the work in quality and quantity achieved by a person's workforce in performing their duties in accordance with the responsibilities given to him (Sarboini, Rizal, Surya, & Yusuf, 2018 : 219).

Penelitian ini mengambil objek pada PT Nok Precision Component Batam yang berlokasi dikawasan industri Muka Kuning Batam Kepulauan Riau. Didirikan pada Juni 1993, perusahaan ini bergerak dibidang jasa dan Manufactur. Sedangkan jenis barang yang di produksi adalah jenis elektronik yang terdiri dari

Ramp, Gasket dan Stoper. Jika dilihat dari segi ekonomi, perusahaan dibidang tersebut bisa menyediakan lapangan pekerjaan yang cukup banyak sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran.

Berdasarkan observasi, gaya kepemimpinan yang otoriter, sikap pemimpin yang kurang bersahabat, kurang memperhatikan kebutuhan para karyawannya dan kompensasi yang masih belum memadai untuk kebutuhan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akibatnya ini memperlambat tercapainya tujuan suatu perusahaan dan berpengaruh terhadap semangat dan sikap para karyawan dalam bekerja. Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas maka peneliti tetapkan mengambil judul skripsi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nok Precision Component Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan sikap pemimpin yang kurang memperhatikan kebutuhan bawahannya disebabkan kurangnya semangat dan sikap karyawan dalam bekerja.
2. Kompensasi rendah disebabkan oleh pemimpin kurang memperhatikan karyawan yang memiliki prestasi atau potensi lebih sehingga tidak memberikan penghargaan pada karyawan tersebut yang berupa kompensasi.

3. Kinerja karyawan rendah disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang otoriter dan pemberian kompensasi yang rendah.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian skripsi ini supaya lebih terarah pada permasalahan yang dihadapi dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka perlu ditetapkan ruang dan waktu terhadap permasalahan yang akan diteliti. Hal ini dilakukan supaya penelitian ini tidak menyimpang dari jalur pembahasan. Adapun batasan dari variabel yang dimaksud yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja. Unit analisisnya adalah PT Nok Precision Component Batam yang dilakukan dibagian produksi.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik suatu permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nok Precision Component Batam ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nok Precision Component Batam ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nok Precision Component Batam ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok masalah dan pembatasan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nok Precision Component Batam.
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nok Precision Component Batam.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nok Precision Component Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi serta kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam melakukan kebijakan – kebijakan yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia serta efektifitasnya melalui gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi dan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi serta kinerja karyawan, untuk dapat diterapkan dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Manaroinsong, Dotulong, & Taroreh, 2017 : 401) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sementara itu menurut pendapat (Nugroho, Hartono & Sudarwati, 2016 : 197) gaya kepemimpinan adalah art and science, in both sides tidak sekedar berorientasi ke dalam konsep kepemimpinan yang sophisticated tetapi juga mau melihat dan belajar dari praktik kepemimpinan yang ada.

Menurut (Triyanto, Rizan, & Santoso, 2016 : 23) Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawainya akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi. Menurut (Hartono & Rotinsulu, 2015 : 910) gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku seorang individu sementara ia terlibat dalam pengarahan kegiatan-kegiatan kelompok. Menurut (Sudarmo & Lukita, 2017 : 49) gaya kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang.

Artinya seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. Menurut (Indryani & Budiarti, 2016 : 3) gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Menurut (Lalamentik, Kindangen & Lengkong, 2017 : 146) Gaya kepemimpinan adalah seni seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lain.

Menurut (Wiguna, 2015 : 25) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Menurut (Nantus & Rumokoy, 2017 : 137) gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu. Pengarahan dalam hal ini berarti menyebabkan orang lain ber tindak dengan cara tertentu atau mengikuti arah tertentu.

Menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok

apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

#### **2.1.1.1 Peran pemimpin**

Menurut (Syamsul, 2012 : 104) peran pemimpin sangat memengaruhi kelangsungan suatu organisasi antara lain :

- a. Pimpinan Sebagai Penentu Arah.
- b. Pimpinan Sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi.
- c. Pimpinan Sebagai Komunikator Yang Efektif.
- d. Pimpinan Sebagai Mediator.
- e. Pimpinan Selaku Integrator.

#### **2.1.1.2 Tipe – Tipe Gaya Kepemimpinan**

Mengenai penjelasan tipe – tipe gaya kepemimpinan (Nugroho, 2016 : 197) menjelaskan dibawah ini :

1. Tipe yang otokratis berdasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
2. Tipe militeristik banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya sangat keras otoriter.
3. Tipe laissez faire membiarkan bawahan berbuat semaunya, semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh perusahaan.
4. Tipe demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

### **2.1.1.3 Indikator –Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Triyanto, Rizan, & Santoso, 2016 : 23) indikator – indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas pribadi
- b. Tindakan administrasi
- c. Hubungan kerja
- d. pemberian penghargaan
- e. Pemecahan masalah

### **2.1.1.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan sikap mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, berusaha menciptakan persahabatan serta hubungan- hubungan saling mempercayai menghormati dengan para anggota kelompok (Wirawan & Rahardja, 2015 : 4).

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut (Lalamentik, Kindangen & Lengkong, 2017 : 147) kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Menurut (Triyanto, Rizan & Santoso 2016 : 23) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Menurut (Nantus & Rumokoy, 2017 : 437) kompensasi merupakan berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Ketika karyawan mampu memahami apa yang diinginkan oleh perusahaan serta mengetahui cara melakukannya dengan benar, maka kinerja perusahaan akan menjadi optimal.

Menurut (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015: 54) kompensasi adalah segala bentuk pengembalian finansial dan jasa, serta segala keuntungan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi secara kas (cash compensation) dan keuntungan (benefit) yang diperoleh karyawan. Menurut (Basuki & Puspita, 2018) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa

perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

Menurut (Polakitan, Sendow, & Lumintang, 2016 : 97) kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Menurut (Fauzi, 2014 : 173) menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Dari menurut beberapa ahli diatas, dapat saya buat kesimpulan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

#### **2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut (Fauzi, 2014 : 174) mengemukakan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

- a. Ikatan kerjasama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antar majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya
- e. Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn overrelatif kecil.
- f. Disiplin dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.
- G. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah Jika program kompensasi sesuai undang - undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

### **2.1.2.3 Faktor – faktor yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2017 : 127) faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.

5. Pemerintah dengan Undang – Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang – undang keppres menetapkan besarnya batas upah minimum.

6. Biaya Hidup / Cost of Living

Apabila gaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi / balas jasanya semakin besar karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.

#### 9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan besar karena akan mendekati kondisi full employment.

#### 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaannya lebih sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat kompensasinya besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

### **2.1.2.4 Indikator - Indikator Kompensasi**

Menurut (Fauzi, 2014 : 176) indikator – indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

#### 2. Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

### 3. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya.

### 4. Upah

Upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

### 5. Premi

Premi adalah Sejumlah uang yang harus dibayarkan setiap bulannya sebagai kewajiban dari tertanggung atas keikutsertaannya di asuransi.

### 6. Asuransi

Asuransi adalah saah satu bentuk pengendalian risiko yang dilakukan dengan cara mengalihkan risiko dari suatu pihak ke pihak lain dalam hal ini adalah perusahaan asuransi.

#### **2.1.2.5 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja**

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Menurut (Fauzi, 2014 : 176) pemberian kompensasi yang efektif dan efisien secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut dalam mendorong stabilitas serta pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Nantus & Rumokoy, 2017 : 437) kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut (Hartono & Rotinsulu, 2015 : 910) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wirawan & Rahardja, 2015 : 1) kinerja dapat diasumsikan sebagai hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Menurut (Sudarmo & Lukita, 2017 : 49) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Menurut (Nugroho, Hartono & Sudarwati, 2016 : 195) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Menurut (Manaroinsong, Dotulong & Taroreh, 2017 : 401) kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefenisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Yang menjadi masalah adalah bahwa konsep kinerja lebih banyak bersifat kontekstual, padahal setiap konteks mempunyai indikator berbeda – beda.

Menurut (Polakitan, Sendow & Lumintang, 2016 : 71) kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut (Triyanto, Rizan & Santoso, 2016 : 21) kinerja adalah sebagai evaluasi atas hasil kinerja.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

#### **2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja**

Menurut (Fauzi, 2014 : 175) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah :

- A. Faktor kemampuan (ability) artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- B. Faktor motivasi (motivation) motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya.

### 2.1.3.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut (Nugroho, 2016 : 195) antara lain adalah:

a. Kualitas pekerjaan

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

b. Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja.

### 2.1.3.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pimpinan harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga bersikap adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja di dalam perusahaan akan meningkat. Sedangkan Kompensasi harus diberikan tepat waktu agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar sehingga akan lebih tenang dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja karyawan terhadap perusahaan pun akan lebih meningkat (Lalamentik, 2017 : 152).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini di uraikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut :

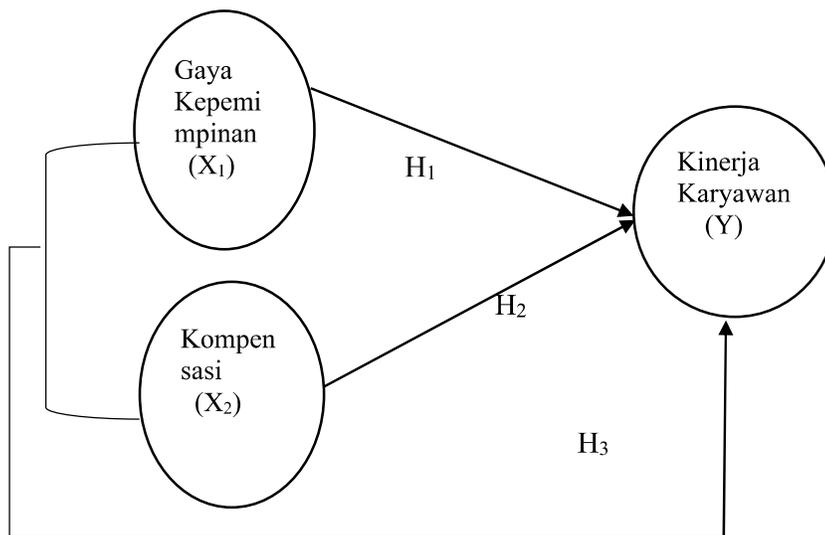
**Tabel 2.1**  
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Pengumpulan Data dan Analisis Data	Kesimpulan
1	((Triyanto,Rizan & Santoso : 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan : Studi PT. Sumber Inti Pangan Tangerang	Random Sampling, Analisis Regresi Linear Berganda.	Dari hasil uji f menunjukkan bahwa bahwa model regresi atau persamaan faktor Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2	(Astono, 2013 : 46)	Pengaruh Tingkat Pendidikan , Pengalaman Kerja , Dan Gaya Kepemimpinan	Random Sampling, Regresi Berganda	Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pekerjaan

		Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah		Umum Provinsi Kalimantan Tengah; Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah.
3	(Nantus & Rumokoy, 2017 : 443)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Horiguchi Sinar Insani.	Metode Survei, Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Horiguchi Sinar Insani..
4	(Nugroho, 2016 : 201)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari	kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini regresi linear berganda	Gaya Kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu thitung $2,801 > t$ tabel $2,003$ .
5	(Lalamentik, 2017 : 152)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado	Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda	Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Fauzi, 2014 : 173)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda	Regresi Linear Berganda	Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kriteria Cukup Kuat
7	(Veliu, Manxhari, Demiri, & Jahaj, 2017 : 66 )	The Influence of Leadership Styles on Employee's Performance	questionnaires, analyzed by using multiple linear regressions	It is a widely held belief that leaders do make a difference and a significant impact on the work performance of individuals, group and the overall accomplishment of set goals and objectives.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar di bawah ini :



**Gambar : 2.1**  
Kerangka Pemikiran  
Sumber : Penelitian Terdahulu, 2018

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya, hipotesis dapat diterima apabila fakta telah membenarkannya, apabila fakta tidak membenarkannya maka hipotesis ditolak. Penerimaan atau penolakan hipotesis sangat tergantung dari hasil – hasil penelitian terhadap fakta – fakta yang telah dikumpulkan.

Dari landasan teori diatas maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nok Precision Component Batam.
- H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nok Precision Component Batam.
- H<sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nok Precision Component Batam.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2013 : 2) desain penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey yang bersifat *explanatory* untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi pada kinerja karyawan PT Nok Precision Component Batam, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ada dua macam yaitu dependen dan independen.

#### **3.2 Operasional Variabel**

##### **3.2.1 Variabel Bebas**

Menurut (Sugiyono, 2013 : 59) Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulu, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang merupakan variabel independen adalah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ).

### 1. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Wiguna, 2015 : 25).

**Tabel 3.1**  
Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	Kualitas pribadi
	Tindakan administrasi
	Hubungan kerja
	Pemberian penghargaan
	Pemecahan masalah

Sumber : (Triyanto, Rizan & Santoso, 2016 : 23)

### 2. Kompensasi ( $X_2$ )

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Fauzi, 2014 : 176).

**Tabel 3.2**  
Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Variabel	Indikator
Kompensasi ( $X_2$ )	Gaji
	Insentif
	Bonus
	Upah
	Premi
	Asuransi

Sumber : (Fauzi, 2014 : 176)

### 3.2.2 Variabel Terikat

Menurut (Sugiyono, 2013 : 59) sering disebut variabel 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. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

#### 3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nugroho, Hartono & Sudarwati, 2016 : 195).

**Tabel. 3.3**  
Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Indikator
Kinerja (Y)	Kualitas pekerjaan
	Kuantitas pekerjaan
	Ketepatan Waktu
	Efektivitas
	Kemandirian

Sumber : (Nugroho, Hartono & Sudarwati, 2016 : 195)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2013 :80) populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT

Nok Precision Component Batam yaitu departemen plastik yang berjumlah 178 orang karyawan.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel menurut (Sugiyono, 2013 : 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian 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. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul *representativ* (mewakili). Penarikan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2008 : 122).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan sebagai bahan penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, baik yang berasal dari perusahaan tempat penulis melakukan penelitian maupun dari sumber – sumber lain yang ada kaitannya dengan judul skripsi ini.

#### **1. Data Primer**

Data yang diperoleh langsung dari sumber yang bersangkutan, dengan membagikan kuisioner kepada semua karyawan di PT Nok Precision Component Batam.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh secara resmi dari perusahaan seperti data perusahaan serta teori – teori yang diperoleh dari buku – buku dan literatur – literatur lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian.

Dalam setiap penelitian selalu terjadi proses pengumpulan data dan dalam proses pengumpulan data tersebut akan menggunakan satu atau beberapa metode. Jenis metode yang dipilih dan digunakan dalam pengumpulan data, tentunya harus sesuai dengan sifat dan karakteristik penelitian yang akan dilakukan. Instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data – data tersebut.

Dalam teknik pengumpulan data ini penulis menggunakan dua pendekatan teknis yaitu:

### 1. Metode Kuisisioner

Menurut (Sugiyono, 2013 : 142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### 2. Studi Pustaka

Metode pencarian informasi dari buku – buku yang relevan dan sumber yang lain yang membahas masalah dalam penelitian ini.

### 3. Metode Observasi

Menurut (Sugiyono, 2013 : 145) merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek – objek alam yang lain.

### **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 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 20 (Wibowo, 2012 : 25).

##### **3.5.1.1 Uji Validitas**

Menurut (Sugiyono, 2013 : 455) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Digunakan

untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing – masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel – variabel yang telah ditentukan.

Menurut (Sugiyono, 2013 : 267) validitas dibagi menjadi dua macam, yaitu :

#### 1. Validitas Internal

Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai.

#### 2. Validitas Eksternal

Validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Menurut (Wibowo, 2012 : 35) menyatakan bahwa uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah item – item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. 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. Besaran nilai koefisien kor

elasi *product moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini :

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2} \sqrt{n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2}}$$

**Rumus 3.1 Uji Validitas**

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  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka item – item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0.05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Menurut (Wibowo, 2012 : 36) jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0.3 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

**Tabel 3.4**  
Range Validitas

<b>Interval Koefisien Kolerasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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, 2013 : 36)

### 3.5.1.2 Uji Reliabelitas

Menurut (Sugiyono, 2013 : 268) reliabelitas berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau penelitian sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua data yang berbeda. Karena reliabelitas berkenaan dengan derajat konsistensi.

Menurut (Wibowo, 2012 : 52) menyatakan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Metode uji yang sering digunakan pada skala likert adalah 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 alpha dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum x_{ab}^2}{\alpha_1^2} \right]$$

**Rumus 3.2 Uji Reliabilitas**

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya item pernyataan

$\sum x_{ab}^2$  = Jumlah varian butir

$\alpha_1^2$  = Jumlah varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05 ( SPSS akan secara default menggunakan nilai ini ). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika, nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0.6. Nilai yang kurang dari 0.6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai diatas 0.8 dianggap baik (Wibowo, 2012 : 53) . Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut :

**Tabel 3.5**  
Indeks Koefisien Reliabelitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : (Wibowo, 2013 : 39)

### **3.5.2 Uji Asumsi Dasar**

#### **3.5.2.1 Uji Normalitas Data**

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

Menurut (Wibowo, 2012 : 62) uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis Chi Square dan juga menggunakan nilai Kolmogorov – smirnov  $Z < Z$  tabel atau menggunakan nilai probability sig (2tailed)  $> \alpha$  ; sig  $> 0,05$ .

#### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk memberikan pre –test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi. Sehingga prinsip *Best Linier Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi(Wibowo, 2012 : 61).

##### **3.5.3.1 Uji Multikolinieritas**

Menurut (Wibowo, 2012 : 87) menyatakan bahwa cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas 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.

### **3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas**

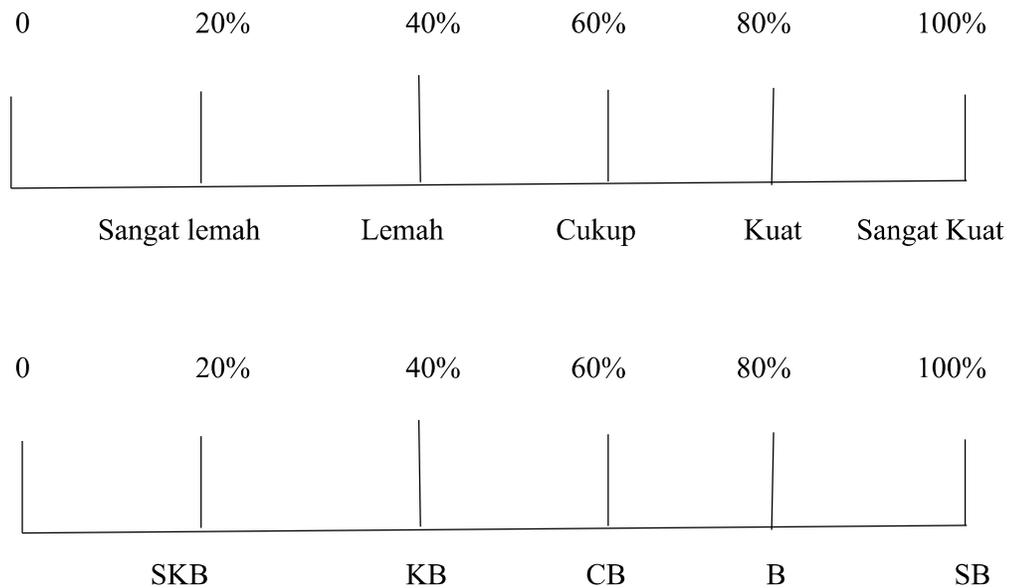
Dalam (Wibowo, 2012 : 93) suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Untuk menganalisis heteroskedastisitas digunakan uji *Scatter plot* dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika titik – titik pada *scatter plot* terlihat menyebar, maka model regresi penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

### **3.5.4 Analisis Deskriptif**

Menurut (Sudarmo & Lukita, 2017 : 52) analisis deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk menjelaskan data dari satu variabel yang diteliti. Berdasarkan ke-3 skala pengukuran yaitu, Skala likert, Skala Guttman dan Skala perbedaan semantic, data yang diperoleh adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Sedangkan *rating scale* yaitu data mentah yang didapat berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Responden menjawab, misalnya : ketat –

longgar, sering dilakukan – tidak pernah dilakukan, lemah – kuat, positif – negatif, buruk – baik, ini semua adalah merupakan contoh data kualitatif.

Dalam model rating scale responden tidak akan menjawab dari data kualitatif yang sudah tersedia tersebut., tetapi menjawab salah satu dari jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Dengan demikian, bentuk rating scale lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja, tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap gejala / fenomena lainnya. Misalnya skala untuk mengukur status sosial ekonomi, iptek, instansi, kinerja dosen, kegiatan PBM, kepuasan pelanggan, produktivitas kerja motivasi, dan lainnya. Menurut (Ridwan, 2009 : 20) secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



**Gambar : 3.1**  
Analisis Deskriptif *Rating Scale*

### 3.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis ini dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian

tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Adapun pengujian hipotesis ini terdiri dari analisis regresi. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

### 3.6.1 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk meramal suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua variabel independen dalam suatu persamaan linear. Model regresi disini memaksukkan dua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda**

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Kompensasi
- b<sub>1</sub> = Koefisien variabel independen X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefisien variabel independen X<sub>2</sub>
- a = Konstanta
- e = Error

### 3.6.1 Uji t (Regresi Parsial)

Menurut (Wibowo, 2013 : 96) koefisien regresi variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen jika  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ , atau probabilitas ( $\text{sig.t} < \alpha$ ).

Jika  $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Menurut (Wibowo, 2013 : 104), t – tabel didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$*df = n - 2$	<b>Rumus 3.4 Uji – t</b>
---------------	--------------------------

Keterangan :  
df = Derajat Kebebasan  
n = Jumlah Sampel

### 3.6.2 Uji – F (Regresi Simultan)

Menurut (Sugiyono, 2008 : 257) uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier digunakan sudah tepat atau belum. Dasar pengambilan keputusan pengujian :

- a. Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka,  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka,  $H_0$  diterima.

### 3.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel – variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi – variasi dependen.

### 3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.7.1 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian. Lokasi penelitian adalah PT NOK PRECISION COMPONENT BATAM yang beralamat di Batamindo Industrial Park, Jl Gaharu, Muka Kuning, Nongsa, Kepulauan Riau. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nok precision Component Batam.

#### 3.7.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan April 2018 – Juli 2018

**Tabel 3.6**  
Tabel Waktu Penelitian

Keterangan	Maret	April	Mei	Juni	Juli
Pengajuan Judul					
Bab 1					
Bab 2					
Bab 3					
Kuesioner					
Olah Data					
Bab 4					
Bab 5					
Daftar Pustaka					
Daftar Isi					
Abstrak					
Penyerahan Hasil Penelitian					