

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PT GHIM LI INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Siska Melinda  
130910226**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PT GHIM LI INDONESIA**

**SKRIPSI**

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



**Siska Melinda  
130910226**

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



## SURAT 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, 03 Agustus 2018  
Yang membuat pernyataan,

Siska Melinda  
130910226

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PT GHIM LI INDONESIA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Siska Melinda  
130910226**

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

**Batam, 03 Agustus 2018**

**Raymond, S.E., M.Sc.  
Pembimbing**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT 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 Bisnis 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 (Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.);
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam (Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd.);
3. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam (Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.);
4. Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam (Bapak Syaifullah, S.E., M.M.);
5. Pembimbing Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam (Bapak Raymond, S.E., M.Sc.);
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT Ghim Li Indonesia;
8. Papa (Bapak Purn. Mansyurdin A), Mama (Ibu Eti Murwidah), Kakak (Merlin Juwita, S.H.), Kakak (Maya Suryati), Adik (Mellisa), Adik (Revan Adytama Nugraha), Abang Ipar (Brigadir Dhani Wahyu Prasetya, S.Kom.), Abang Ipar (Lenggono Sarwo Mangku, S.E.), Adik Ipar (Chandra);
9. Kekasih hati (Ipda Marihot Pakpahan, S.H);
10. Teman baik (Marviyanti, S.M., Nely Agustina, S.E., Della Andiny, S.E., Inawaty Kwa, S.M., Lusyyang, Sri Rahmadani, Dinda Dwi Novella, Maya Lolita dan Lennysha).
11. Semua saudara-saudara dan teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, aamiin.

Batam, 03 Agustus 2018

Siska Melinda

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ghim Li Indonesia. Penelitian ini merupakan data kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini mencapai 103 melalui teknik slovin dan kuesioner dibagikan kepada responden yang berjumlah 103 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia. Indikator kepemimpinan variabel memiliki hasil yang baik sehingga peningkatan kinerja karyawan dan variabel kepemimpinan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, indikator motivasi variabel memiliki hasil yang baik sehingga peningkatan kinerja karyawan dan variabel motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan dan positif. Pada kinerja karyawan, indikator kompensasi variabel memiliki hasil yang baik sehingga peningkatan kinerja karyawan dan variabel kompensasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi memiliki sisi positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{96,292} > 2,69$  F tabel.

**Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to know the influence of leadership, motivation, and compensation on the performance of the employees at PT Ghim Li Indonesia. This research is quantitative data and the data collection techniques through questionnaire. The sample on this research reach 103 through slovin technique and so the questionnaire are distributed to respondents which totaled 103 people. The analytical method used in this research is descriptive analyze, test data quality, classic assumption test, test of effects and hypothesis testing. The result showed that leadership, motivation and compensation have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Ghim Li Indonesia. Indicator of variabel leadership have a good result so that employee performance increase and leadership variables partially provide a significant and positive effect on employee performance, indicator of variabel motivation have a good result so that employee performance increase and motivation variables partially provides a significant and positive effect on employee performance, indicator of variabel compensation have a good result so that employee performance increase and compensation variables partially provides a significant and positive effect on employee performance. Simultaneously leadership, motivation, and compensation have a positives and significant effect on the performance of employee of PT Ghim Li Indonesia. This is proved by the significant value of  $0,000 < 0,05$  and the value of  $F_{96,292} > 2,69$  F table.*

***Keywords: Leadership, Motivation, Compensation, Employee Performance***



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN SAMBUNG DEPAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<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>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Pembatasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.2 Teori-Teori Kepemimpinan.....	10
2.1.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	14
2.2 Motivasi.....	16
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	16
2.2.2 Pendekatan-Pendekatan Motivasi.....	17
2.2.2.1 Pendekatan Tradisional.....	17
2.2.2.2 Pendekatan Hubungan Manusia.....	17
2.2.2.3 Pendekatan Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.2.4 Pendekatan Kontemporer.....	18
2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi.....	18
2.2.4 Indikator Motivasi.....	19
2.3 Kompensasi.....	19
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	19
2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	20
2.3.3 Macam-Macam Kompensasi.....	21
2.3.4 Tujuan Manajemen Kompensasi.....	21
2.3.5 Indikator Kompensasi.....	23

2.4	Kinerja Karyawan.....	23
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	24
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.5	Penelitian Terdahulu.....	27
2.6	Kerangka Pemikiran.....	28
2.7	Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Desain Penelitian.....	30
3.2	Operasional Variabel.....	30
3.3	Populasi Dan Sampel.....	32
3.3.1	Populasi.....	32
3.3.2	Sampel.....	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4.1	Kuesioner (Angket).....	33
3.5	Metode Analisis Data.....	34
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	34
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	35
3.5.2.1	Uji Validitas.....	36
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	37
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	39
3.5.3.2	Uji Heterokedastisitas.....	40
3.5.3.3	Uji Multikolinearitas.....	40
3.5.4	Uji Pengaruh.....	41
3.5.4.1	Regresi Linier Berganda.....	41
3.5.4.2	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	42
3.5.5	Uji Hipotesis.....	42
3.5.5.1	Uji Parsial (Uji t).....	43
3.5.5.2	Uji Simultan (Uji F).....	44
3.6	Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	44
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	44
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Profil Responden Penelitian.....	46
4.1.1	Profil Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	46
4.1.2	Profil Berdasarkan Umur Responden.....	47
4.1.3	Profil Berdasarkan Pendidikan Responden.....	48
4.2	Hasil Penelitian.....	50
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	50
4.2.2	Uji Kualitas Data.....	55
4.2.2.1	Uji Validitas.....	55
4.2.2.2	Uji Reliabilitas.....	58
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	58
4.2.3.1	Uji Normalitas.....	58
4.2.3.2	Uji Heterokedastisitas.....	59

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas.....	60
4.2.4 Uji Pengaruh.....	62
4.2.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.2.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	64
4.2.5 Uji Hipotesis.....	65
4.2.5.1 Uji t (parsial).....	65
4.2.5.2 Uji F (simultan).....	67
4.3 Pembahasan.....	68
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Hasil Produksi Tahun 2017.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Rentang Skala.....	35
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.5 Indikator Variabel Motivasi.....	52
Tabel 4.6 Indikator Variabel Kompensasi.....	53
Tabel 4.7 Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Data.....	58
Tabel 4.13 Hasil Output Uji One Sample Kolmogorov Smirnov.....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastitas.....	60
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.18 Hasil Coefficient Uji t.....	65
Tabel 4.19 Hasil Uji F (Simultan).....	67

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	29
Gambar 4.1 Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Gambar 4.2 Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Umur.....	48
Gambar 4.3 Diagram Pie Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Slovin.....	32
Rumus 3.2 Rentang Skala.....	35
Rumus 3.3 Pearson Product Moment.....	36
Rumus 3.4 Cronbach's Alpha.....	38
Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda.....	41
Rumus 3.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	42

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Saat ini pertumbuhan usaha sangat pesat dan mengalami banyak persaingan sehingga menimbulkan masalah dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Banyaknya perusahaan yang bergerak dalam bidang industri mengakibatkan menyempitnya peluang perusahaan yang bersangkutan. Gejala ini mendorong manajer perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian suatu tujuan. Perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut (Nugroho, Hartono, & Sudarwati, 2016, p. 195) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah organisasional, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. 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 (Laliasa, Nur, & Tambunan, 2018, p. 84). Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah sesuatu gaya yang dapat menumbuhkan motivasi dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Menurut (Potu, 2013, p. 1209) motivasi adalah proses



yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak akan memiliki semangat serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karena bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Dalam penelitian (Agung & Oetomo, 2017, p. 5) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Penelitian yang saya lakukan di PT Ghim Li Indonesia, yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen, berlokasi di Kawasan Industri Tunas Batam Centre Kota Batam dan berdiri pada tahun 2005.

Kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan PT Ghim Li Indonesia dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, manajemen PT Ghim Li Indonesia terus memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.

Kepemimpinan pada PT Ghim Li Indonesia masih kurang efektif, yangmana pemimpin masih takut dalam mengambil keputusan sehingga diperlukan waktu yang cukup lama untuk mengambil keputusan. Dan kurang adanya pengawasan kepada bawahan sehingga memungkinkan karyawan melakukan tindakan-tindakan yang tidak menunjang dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kurangnya motivasi dari perusahaan menyebabkan kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia menurun dan berakibat produktifitas dalam bekerja tidak maksimal. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, seharusnya perusahaan perlu memberikan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Tidak hanya kurangnya motivasi dari perusahaan, akan tetapi perusahaan juga perlu memperhatikan pemberian kompensasi. Perusahaan PT Ghim Li Indonesia belum dapat menunjang prestasi kerja karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil sesuai dengan prestasi kerja, maka perusahaan akan lebih mudah meningkatkan semangat kinerja karyawan dan mampu menghasilkan produktifitas sesuai tujuan perusahaan.

Dilihat dari hasil kerja yang dicapai di PT Ghim Li Indonesia selalu mengalami penurunan tiap bulannya, bahkan tidak sesuai dengan target yang telah direncanakan. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu

memberikan *output* optimal, berikut data hasil produksi PT Ghim Li Indonesia tahun 2017.

**Tabel 1.1** Data Hasil Produksi Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah	Persentase
1	Januari	2.505.000 pcs	104%
2	Februari	2.476.000 pcs	103%
3	Maret	2.197.000 pcs	92%
4	April	1.983.000 pcs	83%
5	Mei	1.656.000 pcs	69%
6	Juni	1.498.000 pcs	62%
7	Juli	1.563.000 pcs	65%
8	Agustus	1.765.000 pcs	74%
9	September	2.072.000 pcs	86%
10	Oktober	1.797.000 pcs	75%
11	November	1.973.000 pcs	82%
12	Desember	2.142.000 pcs	89%

Sumber : Data Sekunder diolah (2017)

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa perusahaan PT Ghim Li Indonesia mengalami penurunan target tiap bulannya, hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja pada karyawan PT Ghim Li Indonesia. Dengan memperhatikan uraian diatas, perlu diidentifikasi apakah penurunan kinerja karyawan tersebut ada keterkaitannya dengan faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi pada PT Ghim Li Indonesia. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah yang ada pada PT Ghim Li Indonesia dengan Judul: "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GHIM LI INDONESIA".

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh semua karyawan di PT Ghim Li Indonesia.
2. Kurangnya efektifitas gaya kepemimpinan seorang atasan dalam memberikan arahan, masukan, serta pembagian kerja yang jelas di PT Ghim Li Indonesia.
3. Kurangnya motivasi dari perusahaan dalam bekerja di PT Ghim Li Indonesia.
4. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan pembagian kerja atau jabatan yang telah ditempati di PT Ghim Li Indonesia.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu yang dimiliki, maka penelitian ini hanya membahas tiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3), serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) di PT Ghim Li Indonesia, mengambil data dari bulan Januari sampai dengan Desember 2017.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ghim Li Indonesia?

2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ghim Li Indonesia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Ghim Li Indonesia?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ghim Li Indonesia?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia.
2. Mengetahui pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh signifikan variabel kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

3. Bagi kampus

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Gaya Kepemimpinan**

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

Menurut (Posuma, 2013, p. 646) menyatakan kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Menurut (Yulinda & Rozzyana, 2018, p. 26) menyatakan gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

Kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Potu, 2013, p. 1210).

Menurut (Nugroho, Hartono, & Sudarwati, 2016, p. 197) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Sunyoto, 2013, p. 24).

### **2.1.2 Teori-Teori Kepemimpinan**

(Thoha, 2010, p. 31) menjelaskan beberapa teori-teori kepemimpinan yang dilihat dari beberapa literatur yang pada umumnya membahas hal-hal yang sama, dari literatur di ketahui ada teori yang menyatakan bahwa pemimpin itu terjadi karena adanya kelompok-kelompok dan ia melakukan pertukaran dengan yang dipimpin. Berikut ini akan diuraikan beberapa teori yang tidak asing lagi bagi literatur-literatur kepemimpinan pada umumnya.

Teori-Teori tersebut antara lain:

#### **1. Teori Sifat**

Adalah suatu kenyataan yang dapat diterima bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai dari suatu pendidikan atau pengalaman.

#### **2. Teori Kelompok**

Teori ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.



### 3. Teori Situasional

Beberapa variabel situasional yang mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan dan perilakunya, berikut pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya.

### 4. Model Kepemimpinan Kontijensi dari Fiedler

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan. Adapun situasi yang menyenangkan itu diterangkan oleh Fiedler dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris berikut:

- a. Hubungan pemimpin anggota
- b. Derajat dan struktur tugas
- c. Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal

### 5. Teori Jalan Kecil – Tujuan

Teori ini menggunakan pendekatan motivasi, hal ini merupakan pengembangan yang sehat karena kepemimpinan di satu pihak sangat berhubungan erat dengan motivasi kerja.

### 6. Pendekatan *Social learning* dalam kepemimpinan

Merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbal balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri.

## **2.1.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Adapun macam-macam gaya kepemimpinan, menurut (Sutrisno, 2010, p. 222) sebagai berikut:

1. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya di organisasi.

4. Gaya Inovatif

Yaitu gaya yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan disegala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Investigatif

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi serta inisiatif dari bawahannya kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

#### 6. Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka, melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

#### 7. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan pun mau merealisasikan semua ide, program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.

#### 8. Gaya Naratif

Yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, dengan kata lain pemimpin banyak bicara sedikit bekerja.

#### 9. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

#### 10. Gaya Retrogesif

Yaitu tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya retrogesif sangat senang melihat bawahannya selalu terkebelakang, bodoh dan sebagainya.

#### **2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Kartono, 2008, p. 34) menyatakan sebagai berikut:

##### 1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

##### 2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### 3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

### 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

### 5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

### 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut (Kasenda, 2013, p. 853) menyatakan motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu, hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kapuasan (Darmanto & Harahap, 2015, p. 4).

Menurut (Yulinda & Rozzyana, 2018, p. 26) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Potu, 2013, p. 1210).

Menurut (Sunyoto, 2013, p. 1) menyatakan Motivasi Kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

## **2.2.2 Pendekatan-Pendekatan Motivasi**

### **2.2.2.1 Pendekatan Tradisional**

Menurut (Bangun, 2012, p. 314) menyatakan pada pendekatan ini dapat menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan semakin banyak upah yang diterima. Umumnya pekerja dianggap malas bekerja, dan hanya dapat dimotivasi dengan memberikan penghargaan berwujud uang sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka harus dimotivasi dengan penghargaan (uang), sejalanannya dengan meningkatnya efisiensi, karyawan yang akan dibutuhkan untuk tugas tertentu akan dapat dikurangi.

### **2.2.2.2 Pendekatan Hubungan Manusia**

Menurut (Bangun, 2012, p. 314) menyatakan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai dari kesimpulan pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

### **2.2.2.3 Pendekatan Sumber Daya Manusia**

Menurut (Bangun, 2012, p. 314) menyatakan pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan

pada satu faktor saja seperti uang dengan hubungan sosial. Berbeda dengan pendekatan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

#### **2.2.2.4 Pendekatan Kontemporer**

Menurut (Bangun, 2012, p. 314) menyatakan bahwa manajer harus dapat memahami kebutuhan para anggotanya untuk meningkatkan tanggung jawab dan kesetiaan atas pekerjaan dan organisasi.

#### **2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut (Darmanto & Harahap, 2015, p. 7) motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Insentif berupa uang adalah suatu cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi dengan nilai barang atau benda, pemberian dilakukan dengan cara seperti gaji yang cukup, tunjangan-tunjangan, pemberian uang transportasi, pemberian asuransi jiwa, pemberian biaya berobat dan insentif atau bonus.
2. Insentif tidak berupa uang adalah suatu cara yang dilakukan oleh pimpinan atau organisasi dalam rangka memberikan rangsangan kepada pegawainya untuk bekerja giat dengan cara seperti promosi yang obyektif, pegawai dapat turut serta mewakili dalam pengambilan keputusan, rekreasi,



pelatihan, penempatan yang tepat, penghargaan dan lingkungan yang menyenangkan.

#### **2.2.4 Indikator Motivasi**

Menurut (Darmanto & Harahap, 2015, p. 9) indikator motivasi antara lain adalah:

1. Membuat pekerjaan berarti
2. Memberi ganjaran
3. Berbuat dan bersikap adil
4. Umpan balik yang mendorong dan bergaul dengan bawahan

### **2.3 Kompensasi**

#### **2.3.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut (Kasenda, 2013, p. 854) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja, kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Posuma, 2013, p. 648).

Menurut (Suwati, 2013, p. 42) menyatakan kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di

organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan dan uang cuti.

Menurut (Bangun, 2012, p. 254) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016, p. 154) kompensasi merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai/karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya.

### **2.3.2 Jenis - Jenis Kompensasi**

Kompensasi dapat digolongkan atas dua cara, seperti yang dipaparkan oleh (Wibowo, 2011, p. 348) dilihat dari cara pemberiannya yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah, gaji, atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*.
2. Kompensasi tidak langsung adalah dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Dari pembagian jenis-jenis kompensasi di atas, banyak balas jasa yang diterima karyawan atas pelaksanaan pekerjaannya dan dari hasil yang mereka lakukan. Kompensasi ditujukan sebagai balasan jasa dan hasil kerja karyawan agar karyawan mempunyai kinerja yang baik lagi untuk pencapaian tujuan

organisasi. Kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat dikarenakan dari hasil kerja karyawan yang bekerja optimal.

### **2.3.3 Macam-Macam Kompensasi**

Pada dasarnya kompensasi itu terdiri dari bermacam-macam bentuk, adapun macam-macam bentuk kompensasi menurut (Wibowo, 2011, p. 352) adalah upah dan gaji, insentif, penghargaan dan tunjangan.

#### **1. Upah dan gaji**

Upah dan Gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui berdasarkan *personal contract*. Upah biasanya diberikan pada pekerja pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan, sedangkan gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi.

2. Insentif merupakan sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan minat untuk bekerja.

3. Penghargaan atau *reward* adalah tambahan penerimaan yang lain yang diberikan pimpinan sebagai upaya untuk lebih menghargai kinerja pekerjaannya.

4. Tunjangan atau *benefits* yaitu kompensasi lain diluar gaji dan upah yang dapat berupa rencana pensiun pekerja, dan jaminan sosial.

### **2.3.4 Tujuan Manajemen Kompensasi**

Manajemen kompensasi bertujuan untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal yaitu memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi dan keadilan eksternal yaitu menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja (Wibowo, 2011, p. 349). Tujuan manajemen kompensasi menurut (Wibowo, 2011, p. 350) adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh personel berkualitas, yaitu tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja dipasar kerja karena harus bersaing mendapatkan tenaga kerja.
2. Mempertahankan karyawan yang ada, yaitu perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.
3. Memastikan keadilan, yaitu berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan, yaitu menghargai kinerja, loyalitas, keahlian dan tanggung jawab.
5. Mengawasi biaya, yaitu memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.

6. Mematuhi peraturan, yaitu sistem upah gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.
7. Memfasilitasi saling pengertian, yaitu sistem kompensasi harus mudah dipahami, dengan demikian terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.
8. Efisiensi administrasi selanjutnya, yaitu program upah gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien.

### **2.3.5 Indikator Kompensasi**

Indikator kompensasi menurut (Posuma, 2013, p. 650) adalah:

1. Keahlian
2. Motivasi Kerja
3. Prestasi Kerja

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Agung, 2017, p. 5) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut (Kasenda, 2013, p. 855) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Djoemadi & Noermijati, 2014, p. 240) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai moral maupun etika.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Yulinda & Rozzyana, 2018, p. 26).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu (Nugroho et al., 2016, p. 195).

#### **2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2014, pp. 13–14) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan:

##### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan

karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014, p. 15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

### 2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nugroho et al., 2016, p. 195) indikator kinerja karyawan adalah:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan Waktu

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

#### 4. Efektivitas

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

#### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

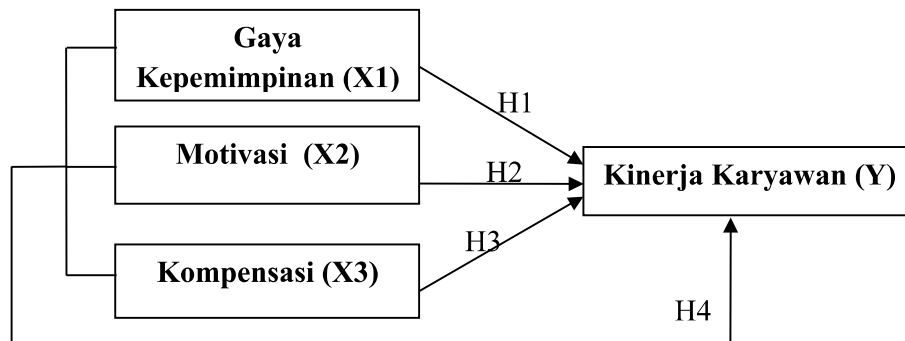
<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel yang diteliti</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pengujian hipotesis diperoleh Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara bersama dengan Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado
Restu Adi Nugroho, dkk (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari	Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Berprestasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pengujian hipotesis diperoleh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari
Aurelia Potu (2013)	Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3),	Hasil pengujian hipotesis diperoleh Kepemimpinan,

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado
Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pengujian hipotesis diperoleh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda
Christilia O. Posuma (2013)	Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado	Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Kepemimpinan (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pengujian hipotesis diperoleh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado

Sumber: Penelitian (2018)

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penjelasan melalui variabel pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber : konsep yang dikembangkan dalam penelitian  
**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang ada. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang ada bukan berarti jawaban akhir, namun menjadi kesimpulan sementara yang harus diuji kebenarannya. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ghim Li Indonesia.
2. Diduga Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ghim Li Indonesia.
3. Diduga Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ghim Li Indonesia.

4. Diduga Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ghim Li Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain penelitian deskriptif. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subyek atau obyek penelitian (Abdullah, 2015, p. 30).

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan membuat kuesioner kepada responden (karyawan). Menurut (Abdullah, 2015, p. 221) metode survei dapat memberikan manfaat untuk tujuan-tujuan deskriptif, membantu dalam perbandingan deskriptif, membantu dalam perbandingan kondisi yang ada dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan juga dalam pelaksanaan evaluasi. Pendekatan survei dapat dilakukan dengan cara sensus maupun sampling terhadap hal-hal yang nyata dan tidak nyata.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Operasional variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi sebagai variabel

independen dan kinerja karyawan PT Ghim Li Indonesia sebagai variabel dependen.

Operasional variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi variabel lain (Sanusi, 2011, p. 50). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2011, p. 50). Variabel terikat penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Definisi operasional dan pengukuran variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini.

**Tabel 3.1** Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukur</b>
Gaya Kepemimpinan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Mengambil Keputusan</li> <li>2. Kemampuan Memotivasi</li> <li>3. Kemampuan Komunikasi</li> <li>4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan</li> <li>5. Tanggung Jawab</li> <li>6. Kemampuan Mengendalikan Emosional</li> </ol>	Likert
Motivasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membuat Pekerjaan Berarti</li> <li>2. Memberi Ganjaran</li> <li>3. Berbuat Dan Bersikap Adil</li> <li>4. Umpan Balik Yang Mendorong Dan Bergaul Dengan Bawahan</li> </ol>	Likert
Kompensasi (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keahlian</li> <li>2. Motivasi Kerja</li> <li>3. Prestasi Kerja</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Likert

Sumber: Penelitian (2018)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sanusi, 2011, p. 87), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Pada penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan yang masih bekerja pada PT Ghim Li Indonesia tahun 2017 yaitu sebanyak 3.560 Karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut (Sanusi, 2011, p. 88), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin untuk pengambilan sampel.

Rumus Slovin menurut (Sanusi, 2011, p. 101) adalah sebagai berikut:

<b>Rumus</b>	$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$	<b>3.1 Rumus Slovin</b>
--------------	--------------------------	-------------------------

Keterangan:

- n = ukuran Sampel
- N = ukuran Populasi
- e = perkiraan tingkat kesalahan

dengan nilai e = 10%, maka sampel yang didapat adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{3.560}{1+3.560(0,1)^2} \\
 &= \frac{3.560}{3.561(0,01)} \\
 &= \\
 &= \frac{3.560}{35,61}
 \end{aligned}$$

$$n = 99,971 \sim 100$$

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh sampel dengan jumlah 99,971 orang dan dibulatkan menjadi 100 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Di dalam proses penyusunan skripsi ini nantinya penulis akan memerlukan beberapa data secara lengkap dan terperinci, karena alasan itulah maka penulis memutuskan untuk menempuh beberapa macam metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

#### **3.4.1 Kuesioner (Angket)**

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan angket menurut (Sugiyono, 2012, p. 200) terkait dengan prinsip dalam penulisan angket menyangkut beberapa faktor yaitu: isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan mudah, pertanyaan tertutup-terbuka atau negatif-positif, pertanyaan tidak mendua, tidak menanyakan hal-hal yang sudah lupa, pertanyaan tidak mengarahkan, panjang pertanyaan dan urutan pertanyaan.



### 3.5 Metode Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Beberapa teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut (Sugiyono, 2012, p. 147) mendefinisikan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert* untuk memperoleh skor penilaian dengan nilai skor yang digunakan 5, 4, 3, 2, dan 1. Skor terendah diperoleh melalui hasil perhitungan bobot terendah dikalikan jumlah sampel:

$$\text{Skor Terendah} = \text{Nilai bobot terendah} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 100 = 100$$

Sedangkan skor tertinggi diperoleh melalui bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel :

$$\text{Skor Tertinggi} = \text{Nilai bobot tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 100 = 500$$

Untuk mengukur rentang skala adalah sebagai berikut:

$$RK = \frac{n(m-1)}{m}$$

**Rumus 3.2** Rentang Skala  
Sumber: (Sugiyono, 2012, p. 147)

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif item

RK = Rentang Skala

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$RK = \frac{100(5-1)}{5} \quad RK = \frac{400}{5} \quad RK = 80$$

Jadi kelas rentang skala pada penelitian ini adalah:

**Tabel 3.2** Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	100 – 180	Sangat Tidak Setuju
2	181 – 261	Tidak Setuju
3	262 – 342	Cukup Setuju
4	343 – 423	Setuju
5	424 – 504	Sangat Setuju

Sumber: Penelitian (2018)

Berdasarkan tabel 3.2. diatas setiap satu rentang skala mewakili dua variabel yaitu X dan Y.

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Apabila kuesioner sebagai alat ukur atau alat pengumpul informasi telah selesai dibuat, belum berarti kuesioner tersebut dapat langsung digunakan untuk mengumpulkan data/informasi, kecuali kuesioner ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan.

### 3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Sanusi, 2011, p. 77) uji validitas digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Pengujian validitas menggunakan hasil rumus korelasi *pearson product moment* atau menggunakan pengolahan data SPSS *Analyst Correlate Bivariate* dibandingkan dengan nilai r tabel untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan ( $df = \alpha, n-2$ ) sehingga didapat r tabel.

Besaran nilai koefisien korelasi *pearson product moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini:

$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N \sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N})}}$	<p><b>Rumus 3.3</b> <i>Pearson Product moment</i> Sumber: (Sanusi, 2011, p. 77)</p>
---	---

Dimana:

r = koefisien korelasi

X = skor item

Y = skor total item

N = jumlah sampel (responden)

Menurut (Wibowo, 2012, p. 37) nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$  maka item-item pada pernyataan 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 pernyataan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Abdullah, 2015, p. 260) realibilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur itu digunakan berulang kali, setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan membartikan hasil pengukuran yang konsisten. Pada alat pengukur untuk fenomena fisik seperti berat dan panjang badan konsistensi pengukurannyabukan hal yang sulit dicapai, akan tetapi untuk mengukur permasalahan ekonomi atau bisnis yang mencakup fenomena sosial seperti sikap, opini, dan persepsi, pengukuran yang konsisten sering sulit dicapai.

Dalam metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk skala likert (*scoring scale*), misalnya pengukuran skala 1-5. Suatu

data dikatakan reliabel apabila  $r$  alpha positif dan  $r$  alpha  $>$   $r$  tabel atau nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 (Wibowo, 2012, p. 52).

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbrach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut (Wibowo, 2012, p. 52).

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.4 Cronbach's Alpha}$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir pertanyaan

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

$\sigma_1^2$  = varian total

Menurut (Wibowo, 2012, p. 54) Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel maka akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan program SPSS. Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas adalah:

1. Apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan penelitian tersebut reliabel.
2. Apabila nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  table maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan penelitian tersebut tidak reliabel.

### 3.5.3 Uji Asumsi klasik

Menurut (Wibowo, 2012, p. 61) menyatakan bahwa “Uji asumsi digunakan untuk memberikan pre tes atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrument 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 berprinsip *Best Linier Unbiased Estimator*”.

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data residual yang terdistribusi secara normal. Dua cara yang sering digunakan untuk menguji normalitas residual, yaitu dengan analisis grafik (normal P-P Plot) regresi dan Uji *One Sample Kolmogorov- Smirnov* (Priyatno, 2012, p. 49).

Uji ini juga bisa dibuktikan dengan menggunakan grafik (normal P-P Plot), data dikatakan terdistribusi normal apabila titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Jika menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asym. Sig2 – tailed) lebih dari 0,05 (Wibowo, 2012, p. 62).

### 3.5.3.2 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Suatu model dikatakan memiliki problem heterokedastisitas itu berarti ada atau 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 melakukan uji heterokedastisitas dalam penelitian akan digunakan uji *Park Gleysen* dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi  $>$  nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heterokedastisitas (Wibowo, 2012, p. 93).

### 3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance InflationFactor* (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 (Wibowo, 2012, p. 87).

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambahkan jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011, p. 134). Rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Rumus 3.5** Regresi Linear Berganda  
Sumber: (Sanusi, 2011, p. 135)

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

X1, X2, X3 = Variabel Independen (Pertama, Kedua, Ketiga)

a = Konstanta



$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi  
 $e$  = Variabel Pengganggu

### 3.5.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Wibowo, 2012, p. 135) analisis determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* pada tampilan *model summary*.

Koefisien determinasi dengan menggunakan tiga buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx1)^2 + (ryx2)^2 + (ryx3)^2 - 2(ryx1)(ryx2)(ryx3)(rx1x2x3)}{1 - (rx1x2x3)^2}$$

**Rumus 3.6** Koefisien Determinasi  
 Sumber: (Wibowo, 2012, p. 136)

Dimana:

$R^2$  = Koefisien Determinasi  
 $ryx1$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan  $y$   
 $ryx2$  = Korelasi variabel  $x_2$  dengan  $y$   
 $ryx3$  = Korelasi variabel  $x_3$  dengan  $y$   
 $rx1x2x3$  = Korelasi variabel  $x_1$ , variabel  $x_2$  dengan variabel  $x_3$

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2011, p. 144) uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis yaitu adalah uji t dan uji F. Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

Ho = Tidak adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Indonesia.

Ha = Adanya pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Indonesia.

### **3.5.5.1 Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012, p. 52). Kriteria penilaian uji t adalah:

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

### **3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)**

Menurut (Priyatno, 2012, p. 51) uji F digunakan untuk mengukur apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria penilaian uji f dengan menbandingkan uji f tabel:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## **3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

### **3.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT Ghim Li Indonesia, di Kawasan Industri Tunas Batam Centre, Kota Batam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur untuk melakukan riset.

### **3.6.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian diadakan dari bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Juli 2018. Sesuai dengan jadwal penelitian pada tabel dibawah.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu dan Tempat Penelitian Tahun 2018																			
	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengimpunan Judul	■	■	■																	
Pembahasan BAB I				■	■	■	■													
Pembahasan BAB II								■	■	■	■									
Pembahasan BAB III												■	■	■	■					
Pembahasan BAB IV																■	■	■	■	■
Jurnal Penelitian																■	■	■	■	■
Pembahasan BAB V																■	■	■	■	■

Sumber : Penelitian (2018)