

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MEGA TELEKOM DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
Defrianti
140910170**

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MEGA TELEKOM DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana



**Oleh
Defrianti
140910170**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Defrianti
NPM/NIP : 140910170
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam

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

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

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

Batam, 03 Februari 2018

Materai 6000

Defrianti
140910170

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MEGA TELEKOM DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Defrianti
140910170**

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

Batam, 03 Februari 2018

**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat pada zaman sekarang, mengharuskan setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan agar dapat berhasil dalam bersaing. Keberhasilan setiap perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang baik dan tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Senang atau tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh pola hubungan atasan dengan bawahan terutama dalam hal gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling* jenuh, dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 responden yang menjadikan seluruh karyawan PT Mega Telekom sebagai responden. Selanjutnya data yang telah terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat hitung SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 24. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t, diketahui bahwa untuk variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The increasingly competitive level of business today, requires every company to have the advantage to succeed in competing. The success of each company is inseparable from the human resources factor. Good and high quality human resources will improve employee performance. Satisfy or not employees in the work can be influenced by the pattern of superior relationships with subordinates, especially in terms of leadership style that apply to employee and compensation provided by the company to employees. The purpose of this study is to determine the effect of leadership style and compensation on employee performance at PT Mega Telekom in Batam. The sampling technique used in this study is saturated sampling, with data collection methods through questionnaires. The sample used in this study were 150 respondents who make all employees of PT Mega Telekom as respondents. Furthermore, data that have been collected in this study were analyzed with multiple linear regression analysis and processed using SPSS (Statistic Product and Service Solution) version 24. The results in this study indicate that the t test, known that for independent variables of leadership style has significant effect on employee performance and compensation significantly affect employee performance. F test results indicate the leadership style variable and compensation variable together affect the employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat, dan karuniaNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

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

Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam dan sekaligus selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
4. Bapak Endi selaku pimpinan PT Mega Telekom.
5. Karyawan-karyawan PT Mega Telekom.
6. Kedua orang tua dan keluarga peneliti.
7. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

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

Batam, 03 Februari 2018

Defrianti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Dasar	10
2.1.1. Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	10
2.1.1.2. Tipe-Tipe Pemimpin	12
2.1.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.2. Kompensasi.....	20
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi	20
2.1.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi	21
2.1.2.3. Indikator Kompensasi.....	26
2.1.3. Kinerja Karyawan	27
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	29
2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan	31
2.2. Penelitian Terdahulu	34
2.3. Kerangka Pemikiran	38
2.4. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian.....	40
3.2.	Operasional Variabel.....	40
3.2.1.	Variabel Independen	41
3.2.2.	Variabel Dependen.....	43
3.3.	Populasi dan Sampel	46
3.3.1.	Populasi	46
3.3.2.	Sampel.....	46
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	47
3.4.1.	Skala Pengukuran Data.....	48
3.5.	Metode Analisis Data	49
3.5.1.	Analisis Deskriptif	50
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	51
3.5.2.1.	Uji Validitas Instrumen	51
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas Instrumen.....	52
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	54
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	54
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas	55
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	56
3.5.4.	Uji Pengaruh	56
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	57
3.5.5.	Uji Hipotesis	58
3.5.5.1.	Uji t (Pengujian Secara Parsial)	59
3.5.5.2.	Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F).....	59
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	60
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	60
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Profil Responden.....	62
4.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.1.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
4.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
4.1.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	64
4.1.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji.....	65
4.2.	Hasil Penelitian	66
4.2.1.	Analisis Deskriptif	66
4.2.1.1.	Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).....	66
4.2.1.2.	Variabel Kompensasi (X_2).....	70
4.2.1.3.	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	73
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data.....	77
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas Instrumen	77
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas	80
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	81
4.2.3.1.	Uji Normalitas.....	81

4.2.3.2. Uji Multikolinearitas	84
4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas	85
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh	86
4.2.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
4.2.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	87
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis	88
4.2.5.1. Uji t (Pengujian Secara Parsial)	88
4.2.5.2. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F).....	90
4.3. Pembahasan	90
4.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	91
4.3.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	92
4.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	93

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	94
5.2. Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA.....	96
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Mega Telekom.....	4
Tabel 1.2 Data Jam Kerja Karyawan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	45
Tabel 3.2 Skala Likert.....	49
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskripsi.....	50
Tabel 3.4 Tingkat Validitas.....	52
Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas.....	53
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian.....	60
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja	65
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Gaji.....	65
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskripsi.....	66
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)	67
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi (X_2).....	70
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	79
Tabel 4.13 Indeks Koefisien Reliabilitas	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	83
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	84
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85
Tabel 4.18 <i>Coefficients</i>	86
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	88
Tabel 4.20 Hasil Uji t.....	89
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F).....	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	82
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan <i>Normal P-P Plot</i>	83

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Koefisiensi Korelasi <i>Product Moment</i>	51
Rumus 3.2 Metode <i>Cronbach</i>	53
Rumus 3.3 Uji Normalitas.....	54
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda	56
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi	57
Rumus 4.1 Regresi Linear Berganda	86

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Pendukung Penelitian
- Lampiran II Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran III Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, keberhasilan setiap perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena dijadikan sumber yang mengendalikan perusahaan dan mempertahankan serta mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Salah satu hal yang sering mempengaruhi kegiatan perusahaan adalah hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan ataupun dengan atasannya. Senang atau tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh pola hubungan atasan dengan bawahan terutama dalam hal gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam memengaruhi, mengarahkan, serta mengatur kegiatan anggotanya agar dapat mencapai tujuan organisasi serta tujuan anggota. Seseorang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang ideal jika dapat membina kerja sama, mendorong gairah kerja anggota sehingga terciptanya motivasi yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen yang memegang peranan penting dalam

mengarahkan, memengaruhi serta memberikan contoh sikap dan teladan yang baik kepada bawahannya. Jika gaya kepemimpinan sesuai maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Setiawan & Mujiati, 2016: 7956) bahwa, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Dapat dikatakan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah hal yang paling berdampak bagi anggotanya karena dapat menimbulkan pemahaman tersendiri yang berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan. Karyawan tentu akan melihat, mengamati dan mengikuti perilaku yang pemimpin tampilkan dalam menjalankan tugasnya agar sesuai dengan harapan. Apabila perilaku yang ditampilkan pemimpin dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan karyawan maka tentu akan berdampak baik bagi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila perilaku pemimpin tidak menampilkan sebagai contoh yang baik bagi karyawan tentu akan berdampak tidak baik bagi kinerja karyawan.

Pernyataan ini diperkuat oleh (Hartono & Rotinsulu, 2015: 908) bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan, hal yang sangat berpengaruh yaitu kompensasi yang diperkuat oleh (Setiawan & Mujiati, 2016: 7956) dalam jurnalnya yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian kompensasi adil dan

layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Sistem kompensasi yang baik dan memadai akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan sendiri, keluarga dan masyarakat serta mencerminkan seberapa besar perusahaan menghargai jasa yang telah mereka berikan. Jika karyawan merasa karyanya dinilai tinggi maka akan berusaha meningkatkan kinerja mereka.

Kompensasi dapat berupa finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, uang makan dan *transport* sedangkan non finansial berupa pujian. Karena kompensasi yang tidak mencukupi, maka timbul masalah terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh (Wiguna, Mahadewi, & Wijaya, 2016: 78) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja, walaupun cukup kecil yaitu sebesar 9.93%. Kinerja karyawan berhubungan dengan hal-hal yang mendorong seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas yang telah diberikan oleh pimpinan. Pada dasarnya kinerja karyawan pada setiap perusahaan berbeda-beda karena dipengaruhi oleh banyak faktor atau masalah.

PT Mega Telekom adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang elektronik sebagai distributor telepon genggam atau yang biasa disebut *handphone* yang berlokasi di Komplek Ruko Nagoya Hill Blok J No. 33. PT Mega Telekom ini berdiri sejak tahun 2013. Dalam bersaing di dunia bisnis ini, perusahaan harus memiliki pemimpin yang berkualitas untuk mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu pemberian kompensasi yang sesuai atas jasa atau layanan yang telah diberikan karyawan juga merupakan salah satu kebutuhan yang meningkat. Berikut merupakan data jumlah karyawan dalam PT Mega Telekom.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Mega Telekom

No	Jabatan	Jumlah
1	Manajer	2
2	<i>Accounting</i>	8
3	<i>Finance</i>	8
4	Admin	18
5	<i>Sales</i>	48
6	Staf Gudang	36
7	Staf Toko	24
8	<i>Driver</i>	6
Total		150

Sumber: PT Mega Telekom 2017

Karyawan cenderung merasa tidak senang dan kecewa atas pemimpin PT Mega Telekom yang terlalu militeristis karena dalam memberikan tugas kepada karyawan, biasanya atasan hanya dengan sistem perintah tanpa memberikan petunjuk atau bimbingan kepada bawahan agar tugas tersebut dapat dilakukan dengan tepat. Atasan juga tidak memikirkan apakah tugas yang diberikan tersebut sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak. Juga pemimpin PT Mega

Telekom yang kurang peduli terhadap bawahan yang terbukti dari pemimpin yang kurang menerima saran dan kritik dari para bawahan.

Di samping itu, atasan yang mempunyai pikiran bahwa dirinya adalah seorang pemimpin, untuk itu karyawanlah yang harus mendengarkan apa yang diinginkannya. Jika seorang pemimpin bisa membina hubungan yang baik antara semua anggota dan memberi teladan yang baik maka rasa solidaritas anggotanya juga akan meningkat. Atasan tidak tegas dalam menetapkan sebuah aturan, sehingga ketika dilaksanakan akan selalu terjadi perubahan. Dalam hal kompensasi, karyawan dalam perusahaan sering mengeluh bahwa kompensasi yang diterima tidak sepadan dengan apa yang mereka kerjakan seperti karyawan yang sering lembur namun tidak dibayarkan sesuai jam kerja. Oleh karena itu, kebanyakan karyawan selalu ingin menghindar dari tanggung jawab dan beberapa karyawan yang ingin bekerja akan mencoba untuk membantu. Namun karena kerjaan yang dikerjakan oleh beberapa karyawan tersebut bukan merupakan tanggung jawab utamanya sehingga sering muncul kesalahan dan menyebabkan kinerja turun. Karyawan juga sering pulang tepat waktu atau lebih cepat karena kompensasi yang tidak cukup membuat mereka tidak ingin bekerja lebih untuk perusahaan. Berikut merupakan data perbandingan jam kerja karyawan yang normal dengan rata-rata jam kerja aktual.

Tabel 1.2 Data Jam Kerja Karyawan

No	Bulan	Jam Kerja Normal (Jam)	Rata-Rata Jam Kerja Aktual (Jam)
1	April 2017	180	169
2	Mei 2017	200	192
3	Juni 2017	192	175

Lanjutan Tabel 1.2

No	Bulan	Jam Kerja Normal (Jam)	Rata-Rata Jam Kerja Aktual (Jam)
4	Juli 2017	188	173
5	Agustus 2017	200	189
6	September 2017	188	171

Sumber: PT Mega Telekom 2017

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan, khususnya karyawan di PT Mega Telekom. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk di lakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas sehingga peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan atasan yang terlalu militeristis karena dalam memberikan tugas kepada karyawan, biasanya atasan hanya dengan sistem perintah tanpa memberikan petunjuk atau bimbingan kepada bawahan agar tugas tersebut dapat dilakukan dengan tepat.
2. Atasan tidak memikirkan apakah tugas yang diberikan tersebut sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.
3. Kurangnya kepedulian seorang pemimpin kepada karyawan sehingga saran, pendapat dan keluhan bawahan juga tidak begitu di tanggapi.
4. Atasan yang mempunyai pikiran bahwa dirinya adalah seorang pemimpin, untuk itu karyawanlah yang harus mendengarkan apa yang diinginkannya.

5. Atasan tidak tegas dalam menetapkan sebuah aturan, sehingga ketika dilaksanakan akan selalu terjadi perubahan.
6. Jam lembur yang dibayarkan tidak sesuai dengan jam kerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan supaya pembahasan penelitian ini tidak melebar kemana-mana, sehingga peneliti memfokuskan dan membatasi penelitian hanya pada gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas sehingga peneliti dapat merumuskan masalah di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan referensi bagi pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi PT Mega Telekom

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran sebagai bahan perbandingan mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan rujukan dan dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan dalam civitas akademik dan sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengalaman peneliti mengenai penerapan teori yang didapat selama di bangku perkuliahan, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, serta salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Ekonomi Universitas Putera Batam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Seseorang akan dapat memengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Melalui sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat memulihkan kegiatan operasional perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut (Bangun, 2012: 337), mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Banyak orang yang memiliki pendapat yang sama dengan pendapat ini, baik yang berasal dari kalangan praktisi maupun teoritis sekalipun. Kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri dan nasib orang lain (Bangun, 2012: 337). Pendapat ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Sunnyoto, 2012: 34).

Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Sunyoto, 2012: 34). Gaya Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam memengaruhi tindakan dan perilaku kepada orang lain. Pola perilaku dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin (Adelia & Mujiati, 2016: 3344). *Leadership style is the regular behaviour patterns by leaders that creates 'perceived influence* (gaya kepemimpinan adalah pola perilaku reguler oleh para pemimpin yang menciptakan pengaruh yang dirasakan) (Babatunde, 2015: 195).

Menurut (Murwanto & Ratnasari, 2016: 3), kepemimpinan atau *leadership* adalah suatu proses memengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Selain itu kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin memengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Guterres & Supartha, 2016: 431). Gaya kepemimpinan adalah proses memengaruhi sosial dimana pemimpin berusaha mencari partisipasi bawahan yang sukarela dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Bakara & Sukiswo, 2015: 11). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Talahatu, 2015: 13).

Jadi, berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses/kemampuan dan kekuatan memengaruhi orang lain atau kelompok di dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugas dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perorangan maupun organisasi.

2.1.1.2. Tipe-Tipe Pemimpin

Ada empat jenis kepemimpinan (Lestari, 2016: 33), yaitu:

1. Kepemimpinan pengarah (*directive leadership*), yaitu pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberi bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk didalamnya aspek perencanaan organisasi, koordinasi dan pengawasan.
2. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), yaitu pemimpin model ini tidak segan-segan berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran serta ide-ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.
3. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*achievement oriented leadership*), yaitu gaya ini seorang pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi seoptimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

4. Kepemimpinan pendukung (*supportive leadership*), yaitu pemimpin yang bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status dan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan dalam elemen tipe sebagai berikut (Arifin, 2012: 89).

1. Tipe otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formilnya.
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe militeristis

Seorang pemimpin dengan tipe militeristis tidak berarti selalu seorang pemimpin dari organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut.

- a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah.

- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
- e. Sukar menerima kritik dari bawahannya.
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe paternalistis

Seorang pemimpin bertipe paternalistis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Bersifat terlalu melindungi (*over protective*).
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif.
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
- f. Sering bersifat maha tahu.

4. Tipe karismatik

Tipe pemimpin karismatik ini adalah tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literatur yang ada tentang kepemimpinan karismatik tidak memberikan petunjuk yang cukup. Artinya, tidak banyak hal dapat disimak dari literatur yang ada tentang pemimpin

karismatik ini. Seorang pemimpin kharismatik, penampilan fisik ternyata bukan menjadi ukuran yang berlaku umum, karena adanya pemimpin yang dipandang sebagai pemimpin karismatik, yang kalau hanya dilihat dari penampilan fisiknya saja sebenarnya tidak atau kurang mempunyai daya tarik. Usia pun tidak selalu dapat dijadikan ukuran. Sulit untuk mengetahui mengapa seorang menjadi pemimpin yang karismatik, karena dari mana asalnya karismanya memang sulit untuk ditelusuri.

5. Tipe demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut:

- a. Dalam proses penggerakan bawahan selalu melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia sebagai makhluk termulia.
- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahannya.
- c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya.
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teman kerja dalam usaha mencapai tujuan.
- e. Selalu berusaha agar bawahannya lebih berhasil.
- f. Berusaha mengembangkan kapasitas dirinya sebagai pemimpin.

6. Tipe *laissez faire*

Tipe pemimpin *laissez faire* ini seperti halnya tipe kepemimpinan kharismatik, literatur tentang kepemimpinan juga tidak banyak membahas tipe kepemimpinan ini. Meskipun demikian, hal-hal berikut

dapat dikemukakan sebagai karakteristik utama pemimpin yang *laissez faire*. Seorang pemimpin *laissez faire* berpandangan, bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

Tipe pemimpin dalam studi kepemimpinan yang disebut teori *neocharismatic* (Wijayanto, 2012: 175-177) terbagi atas tiga, yaitu:

1. Kepemimpinan karismatik

Menurut teori kepemimpinan karismatik, para pengikut mengaitkan kemampuan kepemimpinan yang heroik atau *extraordinary* setelah mereka melihat perilaku tertentu. Dalam teori ini diperbandingkan antara pemimpin yang karismatik dan nonkarismatik.

2. Kepemimpinan transformasi

Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin memberikan motivasi pengikut dan mengarahkan penetapan tujuan melalui aturan main yang jelas. Namun, terdapat tipe kepemimpinan yang lain, yaitu kepemimpinan transformasional. Dalam kepemimpinan transformasi, pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual serta pemimpin tersebut memiliki karisma.

3. Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang dijalankan oleh seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mengkreasikan dan mengartikulasi visi organisasi di masa depan yang realistis, kredibel dan menarik.

Jenis gaya kepemimpinan menurut (Indryani, 2016: 3), yaitu:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungann pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

2.1.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak pernah berbuat salah dan tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Indikator dalam mengukur gaya kepemimpinan (Setiawan & Mujiati, 2016: 7968), yaitu:

1. Sikap pimpinan adalah pandangan yang disertai tindakan pemimpin dalam berperilaku pada lingkungan kerja
2. Keberanian menerima risiko adalah sikap rasa percaya diri dalam menghadapi konsekuensi yang dapat terjadi.
3. Ketepatan pendelegasian wewenang adalah kemampuan dalam memberikan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu.
4. Kemampuan memimpin adalah sikap pimpinan dalam memimpin karyawan untuk melaksanakan tujuan perusahaan.
5. Visioner adalah sikap pemimpin yang mampu menerjemahkan kemampuannya ke dalam visi perusahaan kemudian disalurkan kepada karyawan.

Yang diukur dari variabel kepemimpinan menurut (Suprpta, Sintaasih, & Riana, 2015: 432) terdiri dari:

1. Perilaku pemimpin yang menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan seluruh jajaran organisasi.

2. Perilaku pemimpin yang hanya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan langsung kepada bawahannya bagaimana cara mencapainya
3. Perilaku pemimpin menekankan pentingnya tugas dan meminta bawahannya melaksanakannya dengan sebaik-baiknya.
4. Perilaku pemimpin sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta bawahannya untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin.

Terdapat tiga indikator gaya kepemimpinan (Sugiyono, 2013: 114), yaitu:

1. Kepemimpinan direktif.
2. Kepemimpinan *supportive*.
3. Kepemimpinan partisipatif.

Berikut juga terdapat beberapa indikator menurut (Sudja & Mujiati, 2017: 556-557), yaitu:

- a. Kemampuan mengambil keputusan yaitu suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan memotivasi yaitu 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.

- c. Kemampuan komunikasi yaitu 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.
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan yaitu 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.
- e. Tanggung jawab yaitu seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.
- f. Kemampuan mengendalikan emosional yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya yang berkualitas. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012: 255). Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan

oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Suryadharma, Riana, & Sintaasih, 2016: 340).

Kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (nonfinansial) (Murwanto & Ratnasari, 2016: 2). Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sunyoto, 2012: 29). Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menenteramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Setiawan & Mujiati, 2016: 7959).

Jadi, berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang penting diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya dan merupakan salah satu rangsangan para karyawan untuk lebih semangat bekerja.

2.1.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Banyak perusahaan bersaing untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Tindakan ini dilakukan oleh banyak organisasi karena semakin

besarnya industri tetapi sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang berkualitas sangat sedikit dan terbatas. Berikut akan disampaikan apa tujuan dan bagaimana pentingnya pemberian kompensasi (Bangun, 2012: 258), yaitu:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap

Dengan semakin berkembangnya industri, terlihat semakin dibutuhkannya sumber daya manusia yang memiliki kecakapan di atas rata-rata, sama dengan kebutuhan organisasi lain.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Pada umumnya, setiap orang akan menginginkan untuk memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Tidak sedikit suatu organisasi merekrut sumber daya manusianya dari organisasi lain, dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Sistem administrasi kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki sekarang.

3. Meningkatkan produktivitas

Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

4. Memperoleh keunggulan kompetitif

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi. Sebagian besar biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan alokasi pada biaya sumber daya manusia.

Karena besarnya biaya ini, sebagai pilihan yang dilakukan organisasi adalah menggunakan komputer dan mesin-mesin atau pindah ke daerah yang upah tenaga kerjanya lebih murah.

5. Aturan hukum

Berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah.

6. Sasaran strategi

Banyak perusahaan dalam menjalankan usahanya menginginkan yang terbaik dalam industrinya. Untuk dapat bersaing, organisasi membutuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kompetensi yang tinggi.

Tujuan pemberian kompensasi ada dua menurut (Sunyoto, 2012: 33-34), yaitu:

1. Bagi tenaga kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial antara lain.

a. Tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar, hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah lebih besar guna memperbaiki hidupnya.

b. Tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing.

Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.

2. Bagi perusahaan

Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih berdisiplin dan bekerja lebih cepat.

Tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya (Fauzi, 2014: 174-175), adalah:

1. 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.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Menurut (Heryati, 2016: 59), tujuan pemberian kompensasi meliputi:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.
3. Menjamin keadilan.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya-biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

2.1.2.3. Indikator Kompensasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Martinus & Budiyanto, 2016: 7), adalah:

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
2. Kompensasi harus dapat mengikat.
3. Kompensasi harus dapat memotivasi karyawan.
4. Kompensasi harus adil.
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis dan harus bervariasi motivasi.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Secara umum ada beberapa indikator kompensasi (Sihabudin, 2016: 30), yaitu:

1. Kompensasi langsung
 - a. Gaji.
 - b. Upah.
 - c. Insentif.
 - d. Tunjangan kesehatan.
 - e. Tunjangan transportasi.
 - f. Tunjangan keluarga.
2. Kompensasi tidak langsung
 - a. Asuransi.
 - b. Fasilitas perusahaan.
 - c. Tunjangan hari raya.
 - d. Uang pensiun.

- e. Pakaian dinas.
- f. Darmawisata (*family gathering*).

Indikator kompensasi menurut (Heryati, 2016: 59), yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas yang memadai.

Indikator kompensasi menurut (Setiawan & Mujiati, 2016: 7968), yaitu:

- a. Gaji pokok diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya gaji yang diterima dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan mencukupi.
- c. Tunjangan adalah tambahan kompensasi diluar gaji pokok dan insentif yang diberikan kepada karyawannya.
- d. Bonus adalah tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan target realisasi pekerjaan tiap bulannya.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Martinus & Budiyanto, 2016: 5). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Utomo & Saragih, 2017: 903). Menurut (Suprpta et al., 2015: 431), kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Kinerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Suryadharma et al., 2016: 336).

Pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Bangun, 2012: 231). Untuk mengetahui apakah seorang karyawan berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Pengukuran kinerja pegawai meliputi ketepatan dan penyelesaian pekerjaan serta kualitas dari pekerjaan. Kinerja yang baik akan memberikan nilai kepuasan baik bagi pimpinan maupun bagi pegawai itu sendiri, sedangkan disatu sisi motivasi akan memberikan dorongan dalam peningkatan kinerja yang baik (Kusumawati, 2016: 19).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Yani, 2012: 117). Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Yani, 2012: 117).

Jadi, berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya atau persyaratan yang telah ditentukan suatu organisasi dan disertai dengan kemampuan, pengalaman dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang memengaruhinya. Menurut (Suryadharma et al., 2016: 336), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, motivasi, penempatan, komunikasi, hubungan manusia, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut (Fauzi, 2014: 175-176), yaitu:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

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

2. Faktor motivasi (*motivation*)

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

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Utomo & Saragih, 2017: 903)

antara lain:

1. Faktor kemampuan.
2. Faktor motivasi.
3. Faktor *rating* pegawai.

Menurut (Jufrizen, 2016: 38), terdapat dua faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2. Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah dan lain sebagainya.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen, 2016: 37). Indikator kinerja juga dapat didefinisikan sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan (Martinus & Budiyanto, 2016: 5). Indikator kinerja menurut (Jufrizen, 2016: 38) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Yaitu terdiri dari: ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.

2. Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari: *output* dan kecepatan dalam melaksanakan kerja *extra*.

3. Keandalan kerja

Yaitu terdiri dari: pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4. Sikap

Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan perusahaan serta kerjasama.

Indikator kinerja menurut (Martinus & Budiyanto, 2016: 7), yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
2. Kualitas hasil kerja yang dicapai.
3. Jangka waktu mencapai kinerja tersebut.
4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.
5. Kemampuan bekerja sama.

Indikator kinerja menurut (Fauzi, 2014: 175) meliputi beberapa yaitu:

a. Keterampilan kerja

Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/ teknik/ tata cara/ peralatan) pelaksanaan tugas tugas jabatannya.

b. Kualitas pekerjaan

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

c. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/ kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

d. Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/ gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

e. Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/ pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

f. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

g. Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Indikator variabel *performance* kerja menurut (Sugiyono, 2013: 105), meliputi:

1. *Quantity of work.*
2. *Quality of work.*
3. *Job knowledge.*
4. *Creativeness.*
5. *Cooperation.*
6. *Dependability.*
7. *Initiative.*
8. *Personal qualities.*

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai acuan dalam rangka menyusun proposal ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Mujiati, 2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung (ISSN: 2302-8912). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mandey & Lengkong, 2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat) (ISSN: 2303-11). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian adalah kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan; secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai fakultas ekonomi dan bisnis universitas sam ratulangi; lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suryadharma et al., 2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar) (ISSN: 2337-3067). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan hasil penelitian

adalah variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulaiman, Yunus, & Amri, 2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya (ISSN: 2302-0199). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretariat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Martinus & Budiyanto, 2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya (ISSN: 2302-0199). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiadi, Setiadi, & Indroyono, 2016) dengan judul *The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company* (ISSN: 2309-0405). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian adalah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan dan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk; kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk;

Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka peneliti menyimpulkan dalam bentuk tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	(Setiawan & Mujiati, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung	Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Mandey & Lengkong, 2015)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat)	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. 2. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. 3. Lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan.
3	(Suryadharma et al., 2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar)	Analisis Jalur	Variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

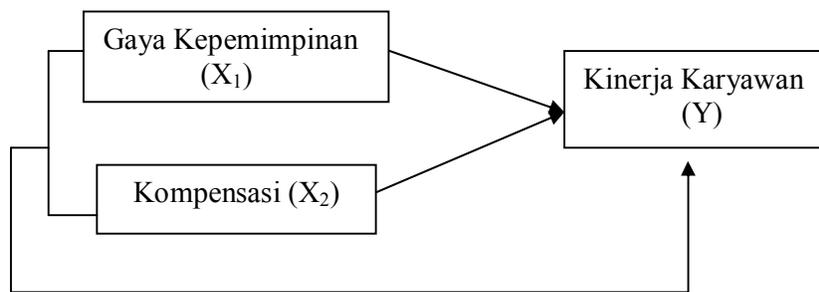
Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
4	(Sulaiman et al., 2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya	Analisis Jalur	Gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretariat.
5	(Martinus & Budiyanto, 2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Setiadi et al., 2016)	<i>The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company</i>	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan dan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. 2. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. 3. Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

Sumber: (Mandey & Lengkong, 2015), (Martinus & Budiyanto, 2016), (Setiadi et al., 2016), (Setiawan & Mujiati, 2016), (Sulaiman et al., 2014) dan (Suryadharma et al., 2016).

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Ada pun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013: 64). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah.

1. H_1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.
2. H_2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.
3. H_3 : Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini mengacu pada variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Desain penelitian dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2011: 14). Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat (tergantung).

3.2. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan memudahkan dalam menetapkan pengukuran terhadap variabel yang diamati. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 38). Dalam penelitian ini yang merupakan definisi operasional variabel adalah variabel dependen dan independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

dan variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi.

3.2.1. Variabel Independen

Variabel bebas atau variabel independen (*independent variable*) adalah variabel yang memengaruhi variabel lain (Sanusi, 2011: 50). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2). Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel independen, yaitu sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah proses/kemampuan dan kekuatan memengaruhi orang lain atau kelompok di dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugas dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perorangan maupun organisasi. Adapun indikator dalam variabel gaya kepemimpinan menurut (Sudja & Mujiati, 2017: 556-557), yaitu:

- a. Kemampuan mengambil keputusan yaitu suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan memotivasi yaitu 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.

- c. Kemampuan komunikasi yaitu 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.
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan yaitu 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.
- e. Tanggung jawab yaitu seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.
- f. Kemampuan mengendalikan emosional yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang penting diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya dan merupakan salah satu rangsangan para karyawan untuk lebih semangat bekerja. Indikator kompensasi menurut (Setiawan & Mujiati, 2016: 7968), yaitu:

- a. Gaji pokok diukur dari persepsi karyawan terhadap besarnya gaji yang diterima dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan mencukupi.
- c. Tunjangan adalah tambahan kompensasi diluar gaji pokok dan insentif yang diberikan kepada karyawannya.
- d. Bonus adalah tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan target realisasi pekerjaan tiap bulannya.

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel terikat atau variabel dependen (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2011: 50). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya atau persyaratan yang telah ditentukan suatu organisasi dan disertai dengan kemampuan, pengalaman dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini indikator kinerja menurut (Fauzi, 2014: 175) meliputi beberapa yaitu:

- a. Keterampilan kerja
Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/ teknik/ tata cara/ peralatan) pelaksanaan tugas tugas jabatannya.

b. Kualitas pekerjaan

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

c. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

d. Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

e. Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

f. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

g. Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Proses/kemampuan dan kekuatan memengaruhi orang lain atau kelompok di dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugas dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perorangan maupun organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Kemampuan Komunikasi. 4. Kemampuan Mengendalikan bawahan. 5. Tanggung jawab. 6. Kemampuan Mengendalikan emosional. 	Skala Likert
Kompensasi (X ₂)	Sesuatu yang penting diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya dan merupakan salah satu rangsangan pada karyawan untuk lebih semangat bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji pokok. 2. Insentif. 3. Tunjangan. 4. Bonus 	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya atau persyaratan yang telah ditentukan suatu organisasi dan disertai dengan kemampuan, pengalaman dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan kerja. 2. Kualitas pekerjaan. 3. Tanggung jawab. 4. Prakarsa. 5. Disiplin. 6. Kerjasama. 7. Kuantitas pekerjaan. 	Skala Likert

Sumber: (Fauzi, 2014), (Setiawan & Mujiati, 2016) dan (Sudja & Mujiati, 2017)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 80). Jadi populasi bukan hanya pada orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi yang digunakan dalam penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam adalah seluruh karyawan PT Mega Telekom sebanyak 150 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 81). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT Mega Telekom.

Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi

peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013: 85). Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013: 85). Jadi sampel dalam penelitian ini menggunakan semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 150 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara tergantung pada instrumen yang digunakan dan sumber datanya. Terdapat dua hal utama yang memengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Pengumpulan data dilihat dari segi cara maka dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner (angket), observasi dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2013: 137). Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013: 142).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner berisi pertanyaan

mengenai data responden, data penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian antara lain terdiri dari data primer dan data sekunder. Definisi dari data primer dan sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011: 104). Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian.

2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2011: 104), misalnya data penunjang penelitian dari PT Mega Telekom, buku manajemen sumber daya manusia, jurnal, dll.

3.4.1. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013: 92). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang (Sugiyono, 2013: 93). Skala likert dianggap lebih baik karena sebagai berikut.

1. Dalam menyusun skala, item-item yang tidak jelas menunjukkan hubungan dengan sikap yang sedang diteliti masih dapat dimasukkan kedalam skala.
2. Skala likert lebih mudah membuatnya dibandingkan skala lain.
3. Skala likert mempunyai reliabilitas yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan skala yang lain untuk jumlah item yang sama, makin banyak jumlah item maka makin kurang reliabilitasnya. Skala likert dapat memperlihatkan item yang dinyatakan dalam beberapa respon alternatif seperti pada interval 1-5, dengan kriteria seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013: 94)

3.5. Metode Analisis Data

Untuk melengkapi analisis data kuantitatif ini maka peneliti menggunakan alat hitung SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 24 yang berupa analisis deskriptif (frekuensi) presentase. SPSS adalah *computer statistic* yang mampu memproses data *statistic* secara cepat dan tepat, untuk mencari berbagai *output* yang dikehendaki para pengambil keputusan yang akan menunjukkan

gambaran pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistik adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median, mean, persentase dan standar deviasi (Sanusi, 2011: 116). Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang digunakan responden (Muhidin & Abdurrahman, 2007: 146). Adapun kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Skala	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: (Muhidin & Abdurrahman, 2007: 146)

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item-item yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut menurut (Wibowo, 2012: 35). Dalam pengujian validitas instrumen untuk koefisien korelasi (r), peneliti menggunakan rumus korelasi *Product Moment* oleh Pearson, yaitu:

$$r_{ix} = \frac{N \sum iX - (\sum i)(\sum X)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][N \sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

Rumus 3.1 Koefisiensi Korelasi *Product Moment*

Sumber: (Wibowo, 2012: 17)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien Kolerasi

I = Skor Item

X = Skor Total dari X

n = Jumlah Banyaknya Subjek

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 keterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi $>$ r-tabel atau minimal 0,3 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid (Wibowo, 2012: 36).

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05, perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24 *for windows*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika (Wibowo, 2012: 37):

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
3. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.4 Tingkat Validitas

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

Sumber: (Wibowo, 2012: 36)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran *relative* konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali

atau lebih menurut (Wibowo, 2012: 52). Instrumen yang sudah dapat dipercaya reliabel dan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas *instrument* menggunakan teknik dari *Alpha Cronbach*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data *reliable* atau *moment*, atau nilai r tabel. Dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta 1^2} \right]$$

Rumus 3.2 Metode *Cronbach*

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \delta b^2$ = Jumlah Varians Pada Butir

$\delta 1^2$ = Varian Skor Secara Keseluruhan

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) program *excel for windows* dan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24 *for windows* dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas

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, 2012: 53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik seperti diketahui di depan bahwa syarat uji regresi dan kolerasi adalah data harus memenuhi prinsip *BLUE* (*Best Linier Unbiased Estimator*). Untuk memperoleh *BLUE* ada kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data yang dikenal dengan uji asumsi klasik (Wibowo, 2012: 87). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji multikolinearitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*). Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^K \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Rumus 3.3 Uji Normalitas

Sumber: (Wibowo, 2012: 62)

Keterangan:

O_i = Frekuensi observasi

E_i = Frekuensi harapan

k = Banyaknya kelas interval

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai

Kolmogorov-Smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau menggunakan nilai *Probability Sig* (*2 failed*) $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012: 62). Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Wibowo, 2012: 69) dan di verifikasi dengan *Kolmogorov Smirnov*. Pada grafik normal plot, dengan asumsi sebagai berikut.

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut (Wibowo, 2012: 87). Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendekteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *variance inflation factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas menurut (Wibowo, 2012: 87). Bila nilai korelasi antar

variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel tergantung yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2011: 45). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel tergantung apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan. Rumus regresi linear berganda adalah (misal dengan tiga variabel bebas):

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

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Priyatno, 2011: 45)

Keterangan:

Y = Variabel tergantung (dependen)

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas (independen)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung (Priyatno, 2011: 50). Jadi, koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya dalam arti koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Jika semua data terletak pada garis regresi atau dengan kata lain semua nilai residual adalah nol maka mempunyai garis regresi yang sempurna. (Basuki & Prawoto, 2016: 14). Dalam mengukur seberapa baik garis regresi cocok dengan datanya atau mengukur persentase total variasi Y yang dijelaskan oleh garis regresi digunakan konsep koefisien determinasi (R^2) (Basuki & Prawoto, 2016: 14).

$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$	Rumus 3.5 Koefisien Determinasi
-------------------------	--

Sumber: (Basuki & Prawoto, 2016: 16)

Keterangan:

R^2 = Persentase dari total variasi variabel dependen Y

ESS = *Explained sum of squares*

TSS = *Total sum of squares*

Dari rumus di atas R^2 dapat didefinisikan sebagai proporsi atau persentase dari total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh garis regresi (variabel independen X). Jika garis regresi tepat pada semua data Y maka ESS sama dengan TSS sehingga $R^2 = 1$, sedangkan jika garis regresi tepat pada rata-rata nilai Y maka $ESS = 0$ sehingga R^2 sama dengan nol (Basuki & Prawoto, 2016: 16- 17). Dengan demikian, nilai koefisien determinasi ini terletak antara 0 dan 1. Semakin angkanya mendekati 1 maka semakin baik garis regresi karena mampu menjelaskan data aktual. Semakin mendekati angka nol maka mempunyai garis regresi yang kurang baik (Basuki & Prawoto, 2016: 17).

3.5.5. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah suatu prosedur untuk pembuktian kebenaran sifat populasi berdasarkan data sampel (Basuki & Prawoto, 2016: 22). Dalam pengujian ini, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah (Misbahuddin & Hasan, 2013: 38). Dalam statistika, hipotesis yang ingin uji kebenarannya tersebut biasanya membandingkan dengan hipotesis yang salah yang nantinya akan ditolak. Hipotesis yang salah dinyatakan sebagai hipotesis nol disimbolkan H_0 dan hipotesis yang benar dinyatakan sebagai hipotesis alternatif dengan simbol H_a (Basuki & Prawoto, 2016: 22).

3.5.5.1. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut (Priyatno, 2012: 90-91):

1. Kriteria pengujian berdasarkan koefisien variabel independen.
 - a. Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.
 - b. Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.
2. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi.
 - a. Jika signifikansi $> 0,05$; maka H_0 diterima.
 - b. Jika signifikansi $< 0,05$; maka H_0 ditolak.

3.5.5.2. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut (Priyatno, 2012: 89-90):

1. Kriteria pengujian berdasarkan F hitung.
 - a. Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.
 - b. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.
2. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi.
 - a. Jika signifikansi $> 0,05$; maka H_0 diterima.

b. Jika signifikansi $< 0,05$; maka H_0 ditolak.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di PT Mega Telekom yang berlokasi di Komplek Ruko Nagoya Hill Blok J No. 33. Pemilihan lokasi dilakukan karena merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang elektronik sebagai distributor telepon genggam terkenal di Batam sehingga peneliti ingin mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Kegiatan	September 2017				Oktober 2017				November 2017				Desember 2017				Januari 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mencari Fenomena/ Latar Belakang Masalah	■	■	■	■																
Menentukan Judul			■	■	■	■														
Mencari Jurnal Pendukung					■	■	■	■												
Studi Pustaka									■	■	■	■								
Penentuan Model Penelitian													■	■	■	■				
Penyebaran dan Analisis Hasil Kuesioner													■	■	■	■				

Lanjutan Tabel 3.6

Kegiatan	September 2017				Oktober 2017				November 2017				Desember 2017				Januari 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Hasil Penelitian																				
Simpulan dan Saran																				

Sumber: Panduan Skripsi Univ Putera Batam