

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BREADHOUSE DI KOTA  
BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Irsanto Adisaputra  
150910123**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2019**

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BREADHOUSE DI KOTA  
BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :  
Irsanto Adi Saputra  
150910123**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2019**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini yang bertanda tangan atas:

Nama : Irsanto Adisaputra  
NPM : 150910123  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

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

**“PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BREADHOUSE DI KOTA  
BATAM”**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan naskah ini 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, 11 February 2019

**Irsanto Adisaputra**

150910123

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
BREADHOUSE DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :  
Irsanto Adisaputra  
150910123**

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

**Batam, 2 February 2019**

**Suhardianto, S.Hum., M.Pd.  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang membuat perusahaan sukses. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitasnya agar tetap berada di posisi teratas dalam persaingan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap perkembangan kinerja karyawan pada PT Breadhouse di Kota Batam, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama, dan Uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> untuk mengetahui seberapa kuat variabel independen untuk variabel dependen, menggunakan teknik sampel jenuh dengan total 118 responden. dan diproses oleh program perangkat lunak SPSS versi 21. hasil penelitian ini adalah; Motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebagian karyawan. Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan kompensasi Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi;Gaya Kepemimpinan;Kompensasi;Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Employee performance is one of the factor that made company success. Every company is required to improve its quality in order to remain in the top position in the competition. This study aims to determine the extent of the role of motivation, leadership style and compensation for the development of employee performance at PT Breadhouse in Batam City, this study uses a multiple linear regression analysis, T test to determine the effect partially, F test to determine the effect together, and test the coefficient of determination R2 to find out how strong the independent variable is for the dependent variable, using a saturated sample technique with a total of 118 respondents. and processed by SPSS version 21 software program. the results of this study are; Motivation has a significant effect partially on employee performance. Leadership style has a significant effect partially on employee performance. Compensation has a significant effect partially on employee performance. Motivation, Leadership Style, and Compensation simultaneously have a significant effect partially on employee performance.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putra 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. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.SI. selaku Rektor Universitas Putra Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putra Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Dr.Joko Setiawan, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putra Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putra Batam;
6. Supervisor Breadhouse yang bersedia membantu memberikan data untuk melengkapi skripsi ini.

7. Orang tua serta saudaraku yang telah mendukung penulis baik secara semangat maupun materi dan selal mengiringi doa mereka untuk penulis
8. Teman-teman kampus maupun diluar kampus yang membantu, memotivasi dan membagi pengalamannya dalam penyelesaian skripsi ini.

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

Batam, 11 February 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b><i>ABSTRACT</i></b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.3. Pembatasan Masalah .....	7
1.4. Rumusan Masalah .....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1. Teori Dasar.....	11
2.1.1. Motivasi.....	11
2.1.1.1.Pengertian Motivasi .....	11
2.1.1.2.Ciri-Ciri Motivasi.....	12
2.1.1.3.Bentuk Motivasi.....	13
2.1.1.4 Indikator Motivasi.....	13
2.1.2. Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.2.1.Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	14
2.1.2.2.Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.2.3.Indikator Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.3. Kompensasi .....	17

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi.....	17
2.1.3.2. Ciri-Ciri Kompensasi .....	18
2.1.3.3. Indikator Kompensasi .....	19
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	20
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	20
2.1.4.2. Ciri-Ciri Kinerja Karyawan .....	21
2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	22
2.2. Penelitian Terdahulu .....	23
2.3. Kerangka Pemikiran.....	24
2.4. Hipotesis Penelitian.....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1. Desain Penelitian.....	27
3.2. Definisi Operasional.....	27
3.2.1. Variabel Independen .....	28
3.2.2. Variabel Dependen.....	30
3.3. Populasi dan Sampel .....	31
3.3.1. Populasi .....	31
3.3.2. Sampel.....	31
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	32
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.2 Alat Pengumpulan Data .....	33
3.5. Metode Analisis Data .....	33
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	34
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	35
3.5.2.1. Uji Validitas Data .....	35
3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data.....	37
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	38
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	38
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	39
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	39

3.5.4. Uji Pengaruh.....	40
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
3.6. Uji Hipotesis.....	41
3.6.1. Pengujian Secara Parsial (Uji t) .....	41
3.6.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	41
3.6.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	42
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	43
3.7.1. Lokasi Penelitian .....	43
3.7.2. Jadwal Penelitian.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	44
4.1.1. Profil Responden.....	44
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.1.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia .....	45
4.1.1.3. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	47
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif .....	49
4.1.2.1 Motivasi.....	50
4.1.2.2 Gaya Kepemimpinan.....	51
4.1.2.3 Kompensasi .....	52
4.1.2.4 Kinerja Karyawan .....	54
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data .....	55
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Data .....	56
4.1.3.1.1. Hasil Uji Validitas Motivasi .....	56
4.1.3.1.2. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	56
4.1.3.1.3. Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	57
4.1.3.1.4. Hasil Uji Kinerja Karyawan.....	57
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
4.1.3.2.1. Uji Realibilitas Motivasi .....	58
4.1.3.2.2. Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan .....	59
4.1.3.2.3. Uji Realibilitas Kompensasi .....	60
4.1.3.2.4. Uji Realibilitas Kinerja Karyawan.....	60
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	61

4.1.4.1. Hasil Uji Normalitas .....	61
4.1.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	63
4.1.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64
4.1.5. Uji Pengaruh.....	66
4.1.5.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	66
4.1.5.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi (Uji T).....	68
4.1.5.3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Regresi Bersama (Uji F).....	70
4.1.5.4. Hasil Uji Determinasi (R Square) .....	71
4.2. Pembahasan.....	72
4.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Breadhouse di Kota Batam .....	72
4.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Breadhouse di Kota Batam .....	73
4.2.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Breadhouse di Kota Batam .....	73
4.2.4. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Breadhouse di Kota Batam .....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran.....	76

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **RIWAYAT HIDUP**

## **SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Banyaknya roti gandum yang dihasilkan.....	3
Tabel 1.2 Perhitungan uang lembur.....	5
Tabel 3.1 Variabel Independen (X1).....	28
Tabel 3.2 Variabel Independen (X2).....	29
Tabel 3.3 Variabel Independen (X3).....	29
Tabel 3.4 Variabel Independen (Y).....	30
Tabel 3.5 Skala Likert.....	33
Tabel 3.6 Rentang Skala Penelitian.....	35
Tabel 3.7 Range Validitas.....	36
Tabel 3.8 Indeks Koefisien Reliabilitas.....	37
Tabel 3.9 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Indikator Variabel Motivasi.....	50
Tabel 4.5 Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.6 Indikator Variabel Kompensasi.....	52
Tabel 4.7 Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2).....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3).....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1).....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X2).....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X3).....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Kolmogorov-Smmirnov Test.....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.18 Hasil Uji Park Gleyser.....	65
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial (Uji T).....	68
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial (Uji F).....	70
Tabel 4.22 Hasil Uji R Square.....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	25
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	47
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Histogram .....	62
Gambar 4.5 Uji Normalitas pada Histogram .....	62

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala.....	34
Rumus 3.2 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	36
Rumus 3.3 <i>Conbrach Alpha</i> .....	37
Rumus 3.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	40
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	42

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN I KUESIONER

LAMPIRAN II HASIL INPUT DATA KUESIONER

LAMPIRAN III HASIL UJI

LAMPIRAN IV TABEL r

LAMPIRAN V TABEL t

LAMPIRAN VI TABEL f

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Persaingan bisnis sering terjadi diantara perusahaan-perusahaan, terutama di era globalisasi ini. baik dalam lingkup global , regional maupun lokal. Dalam penelitian ini, objek yang difokuskan dan diambil adalah PT Breadhouse, dimana sudah berdiri sejak 2004, spesialis dalam *bakery* dan *pasty*. Dan dipimpin oleh Bu Sussana Faryda dan anaknya Kelvin. Persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat dan susah dikarekan oleh perkembangan teknologi ini. Setiap perusahaan diperketatkan untuk meningkatkan kualitasnya produk & jasa agar tetap berada diposisi teratas dalam persaingan. Kinerja karyawan lah yang menjadi kunci utama dalam suksesnya suatu perusahaan. Kinerja yang baik itu kinerja yang mendukung standar perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Beberapa aspek seperti kuantitas, kualitas dan efektifitas kerja karyawan adalah salah satu cara untuk mengukur kinerja. kinerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan dan hanya mencapai tujuan perusahaan adalah Kinerja yang menurun. Ada juga beberapa macam faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan diantaranya faktor motivasi, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin serta kompensasi yang

diterima oleh karyawan dalam perusahaan tersebut. Setiap individu harus mempunyai niat mendorong diri sendiri untuk mau berubah dalam dirinya sendiri dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi bisa dianggap mudah dan dapat pula menjadi masalah yang rumit, karena pada dasarnya manusia mudah untuk termotivasi dengan memberikan apa yang diinginkan oleh karyawan itu. Motivasi yang baik bisa juga dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam perusahaan tersebut. Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin bagus, hal ini terbukti, berarti setiap peningkatan motivasi karyawan bisa memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan (Amalia & Fakhri, 2016: 121). begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diterima oleh karyawan sedikit, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin sedikit.

Karyawan hanya akan termotivasi apabila mereka merasakan tindakan, pengorbanan mereka akan membuahkan hasil yang sepadan atau tujuan perusahaan yang bisa memuaskan kebutuhan mereka di masa yang mendatang. memberikan apresiasi baik tulisan maupun isentif, lisan, kata-kata yang mendorong semangat bawahan, memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan tertentu adalah motivasi yang baik. Apabila kurangnya motivasi yang diberikan dalam suatu perusahaan, maka kinerjanya akan menurun. Hal ini terjadi di PT Breadhouse salah satunya dapat dilihat dari hasil output yang dihasilkan karyawan, dimana kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

**Tabel 1.1** Banyaknya roti gandum yang dihasilkan oleh karyawan breadhouse dalam jenjang waktu 3 bulan.

NO	BULAN	ROTI YANG DIHASILKAN	ROTI YANG TERJUAL
1	SEPTEMBER 2018	704	693
2	NOVEMBER 2018	682	635
3	OKTOBER 2018	663	617

Sumber : PT.Breadhouse (2018)

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jumlah roti gandum yang dihasilkan menurun dalam waktu 3 bulan. Sesuai dengan ketentuan perusahaan dimana seharusnya produksi per bulan min 700 perbulan. Apabila dibawah jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan, maka sudah dianggap kinerja menurun.

Selain pemimpin ditentukan oleh mampu atau tidaknya mengarahkan karyawan ke kinerja yang dari motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, tentu saja dibantu oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan juga memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. Faktor yang menentukan sukses atau tidaknya suatu usaha adalah dilihat dari cara kepemimpinan mengatur atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Kepemimpinan dibutuhkan manusia, dikarenakan adanya suatu kekurangan atau kelebihan-kelebihan tertentu pada diri manusia. Disatu pihak manusia dibatasi oleh kemampuannya untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Disinilah munculnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan (Azwa &

Winarningsih, 2015: 3). Gaya kepemimpinan yang baik adalah sebuah gaya kepemimpinan yang memberikan dorongan kepada bawahannya seperti kompensasi, gaya kepemimpinan tersebut dapat diterima oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan pekerjaan yang baik. Begitu juga sebaliknya, jika gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan tidak memandai, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan menurun.

Penyerahan posisi pemimpin kepada karyawan yang tanpa pengalaman, pelatihan serta pengawasan yang tepat, membuat karyawan tertentu menyalahgunakan kekuasaan pemimpin tersebut. Masalah ini terjadi di PT Breadhouse. Berdasarkan pantauan penulis terdapat karyawan-karyawan tertentu yang memanfaatkan dan menyalahgunakan kekuasaan pemimpin berupa menunda-nunda pekerjaan, melanggar jam kerja yang ditetapkan perusahaan dan bebas keluar/masuk tanpa izin yang sah dari pihak atasan dan perusahaan. Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Umumnya kompensasi dibagi 3, kompensasi juga berbentuk uang seperti gaji, bonus uang lembur, upah, dan tunjangan pangan yang dibayar dengan uang kompensasi yang berbentuk barang dan kompensasi yang berupa kenikmatan seperti penghargaan atau pengakuan prestasi kerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena



setiap karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya cukup, dan dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan merasa kompensasinya tidak mencukupi, motivasi, prestasi kerja dan kepuasan kerjanya akan turun.

Perusahaan bisa menunjukkan apresiasinya kepada karyawan terhadap segala usaha yang dilakukannya melalui kompensasi. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan usaha yang dikorbankan karyawan, maka otomatis kinerja karyawan tersebut akan menurun. Dan hal ini terjadi juga di PT Breadhouse, dimana perhitungan uang lembur yang diberikan ke karyawan tersebut dihitung berdasarkan per kali karyawan melakukan lembur dan bukan dihitung per lamanya.

**Tabel 1.2** Perhitungan uang lembur dari salah satu karyawan di PT Breadhouse bulan November 2018.

NO	TANGGAL	JAM LEMBUR	UPAH LEMBUR YANG DITERIMA
1	05-Nov-2018	3jam	Rp.20.000,00
2	12-Nov-2018	1jam	Rp.20.000,00
3	14-Nov-2018	2jam	Rp.20.000,00
4	16-Nov-2018	4jam	Rp.20.000,00
5	19-Nov-2018	2jam	Rp.20.000,00
6	21-Nov-2018	2jam	Rp.20.000,00
7	22-Nov-2018	4jam	Rp.20.000,00
<b>Total Upah</b>			<b>Rp.140.000,00</b>

Sumber : PT Breadhouse (2018)

Disini dapat dilihat bahwa jumlah upah yang dibayar tetap nominal yang sama walaupun jumlah jam lembur yang diberikan berbeda-beda. Ini merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan PT Breadhouse untuk tidak melaksanakan pekerjaan di luar jam yang ditetapkan.

Penelitian ini mengambil objek dari PT Breadhouse adalah sebuah perusahaan batam yang bergerak dibidang produksi pastry & bakery. Ada juga beberapa produk selain roti yaitu meliputi, jajanan pasar, nampan, roti, dan kue-kue basah lainnya. Berdasarkan observasi peneliti di PT Breadhouse kinerja karyawan cukup rendah. Hal ini juga dapat dibuktikan dari penerapan gaya kepemimpinan yang kurangnya maksimal dan kurangnya pengalaman yang membuat karyawan terkadang menyalahgunakan kekuasaan yang dipercayakan oleh perusahaan, motivasi yang menurun karena kurangnya dorongan dari atasan dan perusahaan, kemudian pembayaran uang lembur yang tidak sesuai dengan jam lembur yang dikorbankan oleh karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan mampu untuk mengatur dan mengarahkan karyawan PT Breadhouse untuk menuju ke jalan yang benar dimasa yang datang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi, merupakan kunci penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang berjudul “The Effect Of Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance at BPJS Katernagakerjaan SULUT” mendefinisikan bahwa disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi

berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan (Tumilaar, 2015: 787) Maka peneliti memutuskan untuk mengkaji lebih dalam tentang **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Breadhouse di Kota Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Kompensasi diharapkan bisa memaksimalkan kinerja karyawan di dalam perusahaan, tetapi dalam menjalankannya masih banyak masalah yang dijumpai seperti dibawah ini :

1. Kurangnya kerajinan dan keuletan karyawan diperusahaan karena tidak ada dorongan motivasi kerja.
2. Kinerja karyawan yang tidak memuaskan dikarenakan penerapan gaya kepemimpinan yang kurang maksimal.
3. Minimnya semangat kerja karyawan karena kompensasi yang diterima rendah.
4. Penyelesaian pekerjaan yang cenderung lambat dari target yang sudah ditetapkan.
5. kinerja karyawan yang menurun, diakibatkan manajerial yang buruk dalam perusahaan.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan**

## **Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Breadhouse di Kota Batam”.**

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti merumuskan beberapa masalah, antara lain sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse?
4. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan di PT Breadhouse.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan di PT Breadhouse.

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan bisa memberikan tambahan pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang akan terjadi, terutama berhubungan dengan kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Peneliti

Menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan Kinerja karyawan di PT Breadhouse, dalam menerapkan wawasan teori yang diperoleh dari Universitas Putera Batam.

2. Bagi Objek Penelitian

Sebagai referensi atau informasi tambahan untuk berbagai pihak yang berada dalam perusahaan PT Breadhouse, khususnya mengenai motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi atau panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Menurut (Arifin, 2012, p. 145), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sutrisno (2015) dalam (Amalia & Fakhri, 2016: 121), Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut (Marliani, 2016: 57), motivasi adalah faktor pendorong atas perilaku seseorang untuk mencapai tujuan, tentu saja hal ini bersifat berbeda antara satu individu dengan individu yang lain. Adapula menurut (Farizki, 2017: 2 ) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan2bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut (Sumantri, 2016: 7) Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri karyawan. Sedangkan menurut (Rimpulaeng & Sepang, 2013: 138) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan sekaligus memuaskan kebutuhan individu.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, keinginan dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghormatan dan penghargaan. Dari pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan pengertian motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri. Sebenarnya, pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara memotivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari diri kita atau inisiatif. Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan. Uang bisa menjadi motivasi kenikmatan maupun motivasi menghindari rasa sakit. Jika kita memikirkan uang supaya kita tidak hidup sengsara, maka disini alasan seseorang mencari uang untuk menghindari kesulitan. Sebaliknya, jika ada orang yang mengejar uang karena ingin menikmati hidup, maka uang sebagai alasan pertama seseorang untuk meraih kenikmatan.

#### **2.1.1.2 Ciri-ciri Motivasi**

Menurut McClelland dalam (Marliani, 2016: 54), karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu :

1. Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat.



2. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya – upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran.
3. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

#### **2.1.1.3 Bentuk Motivasi**

Menurut (Arifin, 2012, p. 154) motivasi dibagi dalam dua bentuk yaitu Motivasi intrinsik dan Motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik ini dibentuk oleh dimensi seperti gaji, insentif, bonus, keamanan dan sosial. Sedangkan motivasi intrinsik ini dibentuk oleh dimensi tertarik pada pekerjaan, tantangan pada pekerjaan, hal baru, menciptakan kontribusi penting, memanfaatkan potensi sepenuhnya, kreatif dan tanggung jawab.

#### **2.1.1.4 Indikator Motivasi**

Menurut McClelland (1961) dalam (Farizki, 2017: 3), dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Insentif  
suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan kinerja di suatu perusahaan

## 2. Motif

daya dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisme yang menyebabkan kesiapannya untuk memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan.

## 3. Harapan

Adanya suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah atau membantu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### **2.1.2 Gaya Kepimpinan**

#### **2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepimpinan**

Menurut (Thoha, 2015, p. 49) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut (Tambunan, 2015, p. 46), Gaya Kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sopiah (2008: 223) dalam (Sudarmo & Lukita, 2015: 50), Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang dimiliki oleh para pemimpin selama proses mengarahkan atau memimpin serta mempengaruhi para pekerja. Sedangkan menurut (Nugraha, 2016: 84), Gaya Kepemimpinan adalah cara bertindak atau bertingkah laku seorang pemimpin dalam mengelola organisasi. Menurut (Aloyius Harry Triyanto, Vol, & E-issn, 2016: 28), Gaya kepemimpinan

merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Mas'ud (2004: 37) dalam (Pangandaheng, 2017: 2360), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan menurut Nawawi (2008: 115) dalam (Azwa & Winarningsih, 2015: 3), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian disebut Gaya Kepemimpinan. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, mempengaruhi dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

### 2.1.2.2 Ciri-ciri Gaya Kepimpinan

Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri pola Gaya Kepimpinan di sebuah perusahaan atau organisasi menurut (Noor, 2013: 177):

1. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*Achievement oriented*)

Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*Achievement oriented*) adalah pemimpin membuat target yang menantang, mengharapkan bawahan bekerja dalam kinerja tertinggi, dan terus-menerus meningkatkan, mengasah kinerja.

2. Kepemimpinan arahan (*Directive*)

Kepemimpinan arahan (*Directive*), bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin, dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada partisipasi dari bawahan.

3. Kepemimpinan partisipatif (*Participative*)

Kepemimpinan partisipatif (*Participative*), pada gaya pemimpin ini berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

4. Kepemimpinan suportif (*Supportive leadership*)

Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive leadership*), gaya kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

### **2.1.2.3 Indikator Gaya Kepimpinan**

Menurut Nawawi (2008: 124) dalam (Azwa & Winarningsih, 2015: 9)

Indikator gaya kepemimpinan dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. tidak boleh terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas.
2. Pelaksanaan tugas tidak boleh menyimpang.
3. tidak ada kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan inisiatif, kreativitas, saran, pendapat dan kritik.
4. tidak berorientasi pada hubungan manusiawi dengan karyawan.
5. tidak percaya pada karyawan atau orang lain.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut (Oktaviani & Nainggolan, 2016) Kompensasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik juga merupakan variabel penting yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut (Safriandi, 2016), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Rukmini, 2017), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut (Martinus & Budiyanto, 2016), Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaannya baik berupa uang maupun barang. Adapula

menurut (Mandey & Lengkong, 2015), Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada, misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, komunikasi dengan pekerja lain, kecepatan kerja, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan dikarenakan apabila pesaing merekrut / membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan / organisasi ia bekerja.

### **2.1.3.2 Ciri-ciri kompensasi**

Dari pengertian di atas dapat diketahui ciri - ciri imbalan atau kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan keuangan.

2. Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.
3. Kompensasi adalah penghargaan financial yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas, pengorbanan atau kontribusi karyawan kepada perusahaan, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional.

#### **2.1.3.3 Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2004: 445) dalam (Safriandi, 2016: 445) kompensasi terbagi atas 4 indikator, sebagai berikut:

1. Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

#### 4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2012: 94) dalam (Martinus & Budiyanto, 2016: 5) kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman. Sedangkan menurut (Katiandagho, 2014: 3) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapula menurut (Marliani, 2016: 23) dapat diartikan sebagai tindakan kerja atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau individu dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur dengan penuh rasa tanggung jawab.

Menurut (Farizki, 2017: 3), kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dihubungkan dengan produktivitas baik secara kualitas dan kuantitas seorang pekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Marga, 2016: 27), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam



melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Biasanya manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan yang telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang menurun.

#### **2.1.4.2 Ciri-ciri Kinerja karyawan**

Ciri-ciri kinerja karyawan yang baik menurut Mangkunegara (2002: 68) dalam (Bintoro & Daryanto, 2017: 107) sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 2.1.1.3 Indikator Kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006: 260) dalam (Bintoro & Daryanto, 2017: 107) mengemukakan bahwa terdapat 5 indikator kinerja karyawan, yaitu

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 aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

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

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.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Bedasarkan penelitian (Marliani, 2016: 47) dengan judul “Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang)”, menyimpulkan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap variabel endogen kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja masih diperlukan adanya peningkatan motivasi dengan memberikan stimuli kepada karyawan.

Bedasarkan penelitian (Aloyius Harry Triyanto et al., 2016: 20) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Inti Pangan Tangerang”, menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan.

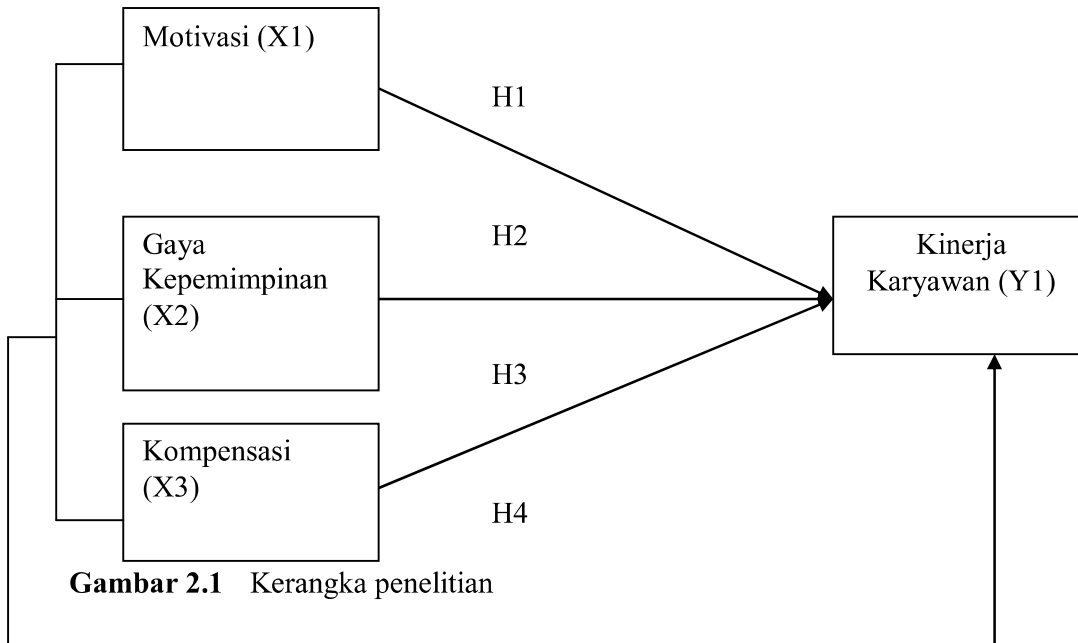
Bedasarkan Penelitian (Martinus & Budiyanto, 2016: 1) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Devina Surabaya”, menyimpulkan bahwa Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi dan motivasi serta Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bedasarkan Penelitian (Sahangggamu, 2014: 514) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya” menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Azwa & Winarningsih, 2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Partini dan Hartono (2013) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sopiah (2008:142) bahwa salah satu dari fungsi komunikasi adalah untuk membangkitkan motivasi karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dapat memberikan suatu gambaran pada hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kompensasi (X3). Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini



#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Melihat latar belakang dari permasalahan yang ada, maka hipotesisnya atau jawabannya sementara adalah sebagai berikut:

- H1 Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse di Kota Batam
- H2 Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse di Kota Batam
- H3 Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse di Kota Batam

H4 Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Breadhouse.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Metode penelitian dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013: 2). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data berbentuk kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 8). Dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Peneliti menjelaskan mengenai pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Breadhouse di Kota Batam.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Operasional variabel untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

### 3.2.1 Variabel Independen (Bebas)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013: 39). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3). Variabel Independen Motivasi (X1) ini terdiri atas 3 yang bagaimana disampaikan oleh (Farizki, 2017: 3). Untuk Variabel Independen Gaya Kepemimpinan (X2) terdiri atas 5 yang bagaimana disampaikan oleh Nawawi (2008: 124) dalam (Azwa & Winarningsih, 2015: 9) dan yang terakhir Variabel Independen Kompensasi terdiri atas 4 indikator yang bagaimana disampaikan oleh Simamora (2004: 445) dalam (Safriandi, 2016: 445).

**Table 3.1** Variabel independen (X1)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Motivasi	Insentif	Tingkat insentif yang diterima karyawan jelas dan besar	Likert
		Tingkat insentif yang tinggi dapat memotivasi karyawan	Likert
		Saya merasa puas dengan insentif yang saya terima	Likert
	Motif	Tujuan karyawan dan tujuan perusahaan saling berhubung	Likert



	Harapan	Pengorbanan karyawan sesuai dengan harapan yang diterima	likert
--	---------	--	--------

**Table 3.2.** Variabel independen (X2)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Gaya kepemimpinan	Perfeksionisme	Kesalahan karyawan dimaklumin dan dimaafkan	Likert
	Tidak boleh Menyimpang	Karyawan bekerja sesuai dengan Tujuan yang telah ditargetkan	Likert
	Kebebasan	Karyawan memiliki kebebasan untuk menyampaikan pendapat	Likert
	Manusiawi	Pemimpin melayanin setiap karyawan dengan manusiawi	Likert
	Kepercayaan	Pemimpin mempercayai semua karyawan didalam perusahaan	likert

**Tabel 3.3.** Variabel Independen (X3)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Kompensasi	Gaji	Gaji yang besar dapat memicu kinerja karyawan meningkat	Likert
	Insentif	Dengan insentif yang jelas, maka kinerja karyawan akan lebih membaik	Likert

	Tunjangan	Perusahaan memberikan tunjangan dengan jelas (asuransi kesehatan, program pensiun)	Likert
	fasilitas	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan	Likert

### 3.2.2 Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 39).

**Table 3.4.** Variabel Dependen (Y)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Kinerja karyawan	Kualitas	Hasil pekerjaan sesuai dengan keinginan atau target perusahaan	Likert
	Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan	Likert
	Ketepatan waktu	Karyawan selalu tepat waktu dan bisa menyusun dan memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	Likert
	Efektifitas	Pemakaian sumber daya secara efektif	Likert

		dan efisien	
	Kemandirian	Karyawan bisa menjalankan fungsi komitmen kerja secara benar	Likert

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 80). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu.

Populasi dari penelitian adalah karyawan yang sedang bekerja di PT Breadhouse sebanyak 118 pekerja baik dipusat maupun cabang perusahaan.

#### 3.3.2 Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi ini (Sugiyono, 2013: 81). Ada yang dipelajari dari sample, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sample yang diambil dari populasi

harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sample di dalam penelitian menggunakan teknik penarikan sampling jenuh

Sampling jenuh merupakan teknik pengumpulan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample, istilah sample jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013: 85). Teknik ini sering digunakan apabila jumlah populasi cukup sedikit. Pada penelitian ini jumlah populasi karyawan di PT Breadhouse sebanyak 118 orang, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik sample jenuh, dimana seluruh karyawan PT Breadhouse dijadikan sebagai sample.

### **3.4 Metode pengumpulan data**

#### **3.4.1 Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Breadhouse di Kota Batam, Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

Kuisoner menurut (Sugiyono, 2013: 142), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dan tiap pernyataan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

#### **3.4.2 Alat pengumpulan data**

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian. (Sugiyono, 2013:93). Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengumpulan data.

**Tabel 3.5.** Skala Likert

<b>NO</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Kode</b>	<b>Bobot</b>
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

(Sumber: Sugiyono, 2014 : 94)

### **3.5 Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Breadhouse di Kota Batam” adalah sebagai berikut.

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Menurut Wibowo (2012: 1) ilmu statistik yang menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan dan selanjutnya diringkas dalam unit analisis yang penting yang meliputi, frekuensi, nilai rata-rata (mean) dan lainnya. Data dapat disajikan dalam bentuk tabel dan grafik.

Peneliti menggunakan rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala, Umar (2009: 164) sebagai berikut:

$$RS = n(m-1) / m \quad \textbf{Rumus 3.1. Rentang Skala}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

RS = Rentang skala

Berdasarkan rumus yang telah dipaparkan diatas, maka diperoleh rentang skala untuk Motivasi (X1), Gaya kepemimpinan (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut ini:

$$RS = 118 (5-1) / 5$$

$$RS = 472 / 5$$

$$RS = 94.4$$

Dari hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya di kontribusikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3.6. Rentang Skala Penelitian**

No	Rentang Skala	Kriteria Bobot
1	118 – 212,4	Sangat tidak setuju, sangat tidak efektif, sangat tidak tinggi
2	212,5 – 306.9	Tidak setuju, tidak

		efektif, tidak tinggi
3	307 – 401.9	Netral, Cukup setuju, cukup efektif, cukup tinggi
4	402 – 496.4	Setuju, Efektif, Tinggi
5	496.5 – 590,9	Sangat Setuju, Sangat efektif, sangat tinggi

**Sumber :** Hasil data rentang skala diolah

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

Jika suatu penelitian dapat diungkap dengan menggunakan alat ukur yang tidak semestinya dan tidak dapat diandalkan sebagai alat ukur, hal ini dapat mengarahkan pada pengambilan kesimpulan yang salah atau tidak tepat, dan akan berakibat buruk. Hal inilah yang menjadikan pentingnya uji instrument penelitian yang berupa uji validitas dan uji reliabilitas (Wibowo, 2012 p.34).

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2010:90). Uji Validitas ini sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala. Uji validitas yang digunakan adalah uji validitas item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item skor (Skor total).

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

**Rumus 3.2.** Korelasi *Pearson Product Moment*

**Sumber:** Wibowo, (2012: 37)

$R_{ix}$  = Koefisien Korelasi

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total dari  $x$

$n$  = Jumlah banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 kriteria penguji adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table (uji dua sisi dengan  $2\text{sig } 0,050$ ) maka instrument atau item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  table (uji dua sisi dengan  $\text{sig } 0,005$ ) item-item pada pernyataan atau instrument, dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.7 Range 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 Realibilitas Data

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Realibilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan



untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (wibowo, 2012: 52)

Ada beberapa metode yang ditunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode Conbach's Alpha Dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \alpha b^2}{\alpha 1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3. Conbrach Alpha}$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \alpha b^2$  = Jumlah varian pada butir

$\alpha 1^2$  = Varian total

**Tabel 3.8** 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, p. 53)

Reliabilitas dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012).

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji ini digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu instrument yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data dan jenis yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi (Wibowo, 2012, p. 61).

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan didalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Uji ini dilakukan guna untuk mengetahui apakah nilai residu atau perbedaan yang ada yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang normal akan membentuk suatu kurva yang digambarkan akan berbentuk lonceng (Wibowo, 2012, p. 63).

Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah di standarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*.

#### **3.5.3.2. Uji Multikolinearitas**

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, artinya adalah tidak boleh ada kolerasi atau hubungan yang mendekati sempurna atau sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika ada pada model persamaan tersebut maka terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesame variable bebasnya terjadi korelasi. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala ini adalah dengan menggunakan tool uji yang disebut Variance Inflation Factor (VIF), caranya dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap

terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012, p.87).

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidak ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu uji glesjer, yaitu mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil signifikan kolerasi kurang dari 0.05, maka pada model regresi terjadi masalah heterokedastisitas (Wibowo, 2012, p.93).

### **3.5.4. Uji Pengaruh**

Uji pengaruh ini memperlihatkan bagaimana variabel bebas yaitu, motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan kompensasi (X3) sebagai variabel dependen mempengaruhi variabel independen yaitu, Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan analisis sebagai berikut.

#### **3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana (Wibowo, 2012, p. 126). Analisis ini memiliki jumlah variabel independen lebih dari satu buah. Variabel yang lebih dari satu inilah yang kemudian dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki hubungan pengaruh, dengan, dan, terhadap, variabel yang diteliti atau variabel dependen.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$	<b>Rumus 3.4</b> analisis regresi linear berganda
--	---

Sumber: (Wibowo, 2012, p. 127)

Keterangan

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel independen yang pertama (Motivasi)

X<sub>2</sub> = Variabel independen yang kedua (Gaya kepemimpinan)

X<sub>n</sub> = Variabel independen berikutnya ( ke-n)

### 3.6. Uji Hipotesis

#### 3.6.1. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Menurut (Priyanto, 2010, p. 68), menyimpulkan bahwa uji t digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah metode regresi variabel independen (X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>...X<sub>a</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

- a.  $H_0$  diterima jika  $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ . Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.
- b.  $H_0$  ditolak jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Artinya ada tidak pengaruh signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

### **3.6.2. Pengujian secara simultan (Uji F)**

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Untuk kriteria Uji F dalam pengujian hipotesis yaitu (Priyatno, 2010, p. 67).

- a.  $H_0$  diterima bila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ .
- b.  $H_0$  ditolak bila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ .

### **3.6.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi menurut Wibowo (2012: 121) merupakan nilai yang dapat digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai  $R^2$  dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai  $Y$ , sedangkan sisanya oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan

pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan (berapa buku menyatakan sebagai pengaruh) dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat).

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

**Rumus 3.5** Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Sumber: Wibowo (2012: 136)

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$ryx_1$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan  $y$

$ryx_2$  = Korelasi variabel  $x_2$  dengan  $y$

$rx_1x_2$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan variabel  $x_2$

### 3.7 Lokasi dan Jadwal penelitian

#### 3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah tempat dimana peneliti tersebut akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Objek penelitian adalah karyawan PT.Breadhouse Indonesia dengan alamat Ruko Rafflesia Business Centre Blok G no.9, Batam Centre – Batam, Indonesia.

#### 3.7.2 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.9** Jadwal Penelitian

Sumber: Panduan Skripsi Universitas Putera Batam

Keterangan	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
Pengajuan judul						
Bab I						
Bab II						
Bab III						
Kuesioner						
Mengolah Data						
Bab IV						
Bab V						
Daftar Pustaka						
Daftar isi						
Abstrak						
Penyerahan Hasil penelitian						

**Sumber:** Diolah oleh Peneliti (2018)