

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT LOUISZ INTERNATIONAL
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Irmasih
150910439**

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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT LOUISZ INTERNATIONAL
DIKOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Irmasih
150910439**

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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Batam, 9 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan

Irmasih
150910439

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT LOUISZ INTERNATIONAL
DIKOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Irmasih
150910439**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 09 Agustus 2019

**Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M
Pembimbing**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi kerja karyawan dengan studi kasus karyawan PT Louisz International”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata Satu (S1) Manajemen konsentrasi Bisnis pada Universitas Putera Batam. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M. SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M., selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah banyak meluangkan waktu dan senantiasa membimbing penulis. Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bimbingannya, dengan sabar memberikan nasihat dan juga ilmu sampai selesainya skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora dan Staff Universitas Putera batam yang memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama perkuliahan.

6. Seluruh Staff karyawan PT Louisz International di Kota Batam yang telah membantu untuk memberikan data dan memberikan semangat dan dorongan kepada penulis.
7. Kedua orang tua, yang tak henti-hentinya mendoakan serta memberi semangat untuk penulis kepada Nuriannah, S.Pd (kakak) Nurma Purbaningsih, Amd,. Keb terima kasih dukungan, motivasi dan doannya.
8. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ilmu Sosial dan humaniora khususnya Manajemen Bisnis yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan, motivasi, Saran, bantuan, dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh staff Perpustakaan Universitas Putera Batam yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufiknya, Amin.

Batam, 09 Agustus 2019

Irmasih

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International di Kota Batam. Berdasarkan penelitian Deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Louisz International dan menggunakan metode pengambilan sample jenuh dengan menjadikan populasi sebagai sample dengan 112 responden. Teknik pengambilan data menggunakan instrument yang berbentuk kuesioner. Teknik pengolahan data yang digunakan ialah pengolahan data dengan perangkat lunak SPSS versi 20 dan menggunakan skala likert pada kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai f hitung sebesar $241,329 > 3,08$ (f tabel). Secara bersama-sama kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 81,6%, sementara sisanya 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and compensation on employee performance in PT Louisz International in Batam Island. Based deskriptif research with quantitative approach. The study population was all employees of PT Louisz International Di Kota Batam and using sampling methods saturated by making the population as a sample with 112 respondents. Data collection techniques using the instrument in the form of a questionnaire. Data-processing technique used is data processing with SPSS version 20 software and using a Likert scale questionnaire. The results showed that together there is a positive and significant influence between variable compensation on employee performance with value f calculated at $241.329 > 3.08$ (f table). Taken together the leadership and compensation affects employee performance with determinasi biges coefficient of 81,6%, while the remaining 18,4% is influenced by other factors not examined.

Keywords: *Leadership, Compensation and Job Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR RUMUS	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Pembatasan Masalah	9
1.4. Perumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar	13
2.1.1. Prestasi Kerja (Y).....	13
2.1.1.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	13
2.1.1.2. Faktor-faktor Prestasi	15
2.1.1.3. Indikator prestasi kerja.....	16
2.1.2. Kepemimpinan (X ₁).....	17
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan	17
2.1.2.2. Tipe Kepemimpinan	19
2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan	23
2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	24
2.1.3. Kompensasi (X ₂).....	25
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi.....	26
2.1.3.2. Tujuan Kompensasi	27

2.1.3.3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	28
2.1.3.4.	Indikator-indikator Kompensasi	30
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	31
2.3.	Kerangka Pemikiran	33
2.4.	Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian	35
3.2.	Operasional Variabel.....	35
3.2.1.	Variabel Terikat (Variabel Dependen).....	36
3.2.2.	Variabel Bebas (Independent Variabel).....	36
3.3.	Populasi dan Sample	37
3.3.1.	Populasi.....	37
3.3.2.	Sample.....	38
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	38
3.5.	Metode Analisis Data	41
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	41
3.5.2.	Uji Kualitas Data	41
3.5.2.1.	Uji Validitas Data	42
3.5.2.2.	Uji Reabilitas.....	43
3.5.3.	Uji Asumsi.....	44
3.5.3.1.	Uji Normalitas Data.....	45
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas	46
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	47
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.5.5.	Uji Hipotesis.....	48
3.5.5.1.	Uji t (Uji Parsial).....	49
3.5.5.2.	Uji F (Regresi Simultan).....	50
3.6.	Jadwal Penelitian	51
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	51
3.6.2.	Jadwal Penelitian	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian	54
4.1.1.	Profil Responden.....	54
4.1.1.1.	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.1.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.1.1.3.	Profil Responden berdasarkan Pendapatan	56
4.1.1.4.	Profil Responden berdasarkan Pendidikan	57
4.1.1.5.	Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	58
4.1.1.6.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
4.2.	Hasil uji Penelitian.....	59
4.2.1.	Analisis Deskriptif.....	59
4.2.1.1.	Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y).....	60
4.2.1.2.	Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)	64
4.2.1.3.	Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)	68
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data	72
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas Data	73
4.2.2.2.	Hasil Uji Reabilitas Data	75
4.2.3.	Uji Asumsi	76
4.2.3.1.	Uji Normalitas	77
4.2.3.2.	Uji Multikolinieritas	79
4.2.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.2.4.	Uji Pengaruh.....	81
4.2.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	81
4.2.4.2.	Hasil Uji R dan R Square.....	82
4.2.4.3.	Hasil Uji t Parsial.....	83
4.2.4.4.	Hasil Uji f.....	84
4.3.	Pembahasan	85
4.3.1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International Di Kota Batam	85
4.3.2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International Di Kota Batam	86
4.3.3.	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International Di Kota Batam	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	90
5.2.	Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4. 1 Hasil Normalitas Histogram Regression Residual.....	77
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-P Regression standarrized	78

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Tingkat Keterlambatan Karyawan PT Louisz International di Kota Batam	3
Tabel 1. 2 Tingkat Absensi Karyawan PT Louisz International di Kota Batam.....	5
Tabel 1. 3 Tingkat Upah Karyawan PT Louisz International di Kota Batam.....	7
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3. 1 Teknik Pengumpulan Data.....	39
Tabel 3. 2 Skala Likert	40
Tabel 3. 3 Indeks Koefisien Reabilitas	44
Tabel 3. 4 Tabel Waktu Penelitian.....	52
Tabel 4. 1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4. 2 Profil Responden berdasarkan Usia	56
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendapatan	56
Tabel 4. 4 Profil Responden berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4. 5 Profil Responden berdasarkan Status Pendidikan.....	58
Tabel 4. 6 Profil Responden berdasarkan Lama kerja	59
Tabel 4. 7 Hasil Kuesioner Y1	60
Tabel 4. 8 Hasil Kuesioner Y2	61
Tabel 4. 9 Hasil Kuesioner Y3	61
Tabel 4. 10 Hasil Kuesioner Y4	62
Tabel 4. 11 Hasil Kuesioner Y5	62
Tabel 4. 12 Hasil Kuesioner Y6.....	63
Tabel 4. 13 Hasil Kuesioner Y7.....	63
Tabel 4. 14 Hasil Kuesioner Y8.....	64
Tabel 4. 15 Hasil Kuesioner X1.1	64
Tabel 4. 16 Hasil Kuesioner X1.2.....	65
Tabel 4. 17 Hasil Kuesioner X1.3.....	65
Tabel 4. 18 Hasil Kuesioner X1.4.....	66
Tabel 4. 19 Hasil Kuesioner X1.5.....	66
Tabel 4. 20 Hasil Kuesioner X1.6.....	67
Tabel 4. 21 Hasil Kuesioner X1.7.....	67
Tabel 4. 22 Hasil Kuesioner X1.8.....	67
Tabel 4. 23 Hasil Kuesioner X1.9.....	68
Tabel 4. 24 Hasil Kuesioner X2.1	69
Tabel 4. 25 Hasil Kuesioner X2.1	69
Tabel 4. 26 Hasil Kuesioner X2.3.....	69
Tabel 4. 27 Hasil Kuesioner X2.4.....	70
Tabel 4. 28 Hasil Kuesioner X2.5.....	70
Tabel 4. 29 Hasil Kuesioner X2.6.....	71

Tabel 4. 30 Hasil Kuesioner X2.7	71
Tabel 4. 31 Hasil Kuesioner X2.8.....	72
Tabel 4. 32 Hasil Kuesioner X2.9.....	72
Tabel 4. 33 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y).....	74
Tabel 4. 34 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)	74
Tabel 4. 35 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)	75
Tabel 4. 36 Indeks koefisien Reabilitas	76
Tabel 4. 37 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4. 38 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	79
Tabel 4. 39 Hasil pengujian Multikolinearitas.....	80
Tabel 4. 40 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4. 41 Analisis regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4. 42 Hasil Uji R dan R Square.....	83
Tabel 4. 43 Hasil Uji t.....	84
Tabel 4. 44 Hasil Uji f.....	85

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 <i>Pearson Product Moment</i>	42
Rumus 3. 2 <i>Cronbrach Alpha</i>	43
Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda	47
Rumus 3. 4 Uji t	49
Rumus 3. 5 Uji f	50

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT Louisz International di Kota Batam bergerak dibidang furniture manufacturing, perusahaan ini memiliki produk berupa kasur busa, kasur pegas, kasur peer, dan kasur lipat dengan merek dagang *Sleep Rest, Sleep Design dan Sleepy Night*. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang furniture manufacturing, kegiatan produksi juga merupakan salah satu kegiatan penting yang dilakukan PT Louisz International ini. Perusahaan memiliki tipe produksi *job order* karena aliran produksinya yang sama sehingga perusahaan ini berpola *flow shop*. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini digunakan untuk memenuhi permintaan konsumen.

Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, apabila sumber daya manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat.

Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengawasan ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam

menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan/perlengkapan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Tabel 1. 1 Tingkat keterlambatan karyawan PT Louisz International Di Kota Batam (Periode Maret 2018 – Februari 2019)

No	Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Persentase %
1	2018	Maret	110	240	
2		April	110	300	20%
3		Mei	112	309	3%
4		Juni	113	289	-7%
5		Juli	114	314	8%
6		Agustus	110	333	6%
7		September	116	299	-11%
8		Oktober	114	354	16%
9		November	111	356	1%
10		Desember	110	350	-2%
11	2019	Januari	112	382	8%
12		Februari	112	403	5%

Sumber: HRD PT. Louisz International Dikota Batam

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan di PT Louisz international di kota batam mengalami fluktuasi setiap bulannya. Tahun 2018 pada bulan maret dengan jumlah karyawan 110 orang keterlambat sebanyak 240 menit, pada bulan april jumlah karyawan 110 orang keterlambat meningkat sebanyak 300 menit (20%), pada bulan mei jumlah karyawan 112 orang keterlambatan meningkat sebanyak 309 menit (3%), pada bulan juni jumlah karyawan 113 orang keterlambatan menurun sebanyak 289 menit (-7%), pada bulan juli jumlah karyawan 114 orang keterlambatan meningkat sebanyak 314 menit (8%), pada bulan agustus jumlah karyawan 110 orang keterlambatan meningkat sebanyak 333 menit (6%), pada September jumlah karyawan 116 orang keterlambatan menurun sebanyak 299 menit (-11%), pada bulan oktober jumlah karyawan 114 orang keterlambatan meningkat 354 menit (16%), pada bulan November jumlah karyawan 111 orang. keterlambatan meningkat 356 menit

(1%), pada bulan desember jumlah karyawan 110 orang keterlambatan menurun 350 menit (-2), tahun 2019 pada bulan januari jumlah karyawan 112 orang keterlambatan meningkat 382 menit (8%), dan bulan februari jumlah karyawan 112 orang keterlambatan meningkat 403 menit (5%). Hal ini akan menyulitkan perusahaan-perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Datang kerja tidak tepat waktunya yang mengakibatkan jadwal kerja terpaksa tertunda dan waktu produksi berkurang. Jika masalah keterlambatan tidak diselesaikan oleh manajemen personalia maka produksi sulit dicapai. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bias memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang di inginkan perusahaan. Kinerja yang di hasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang di berikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut. Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan data yang diteliti ternyata kondisi pada PT. Louisz

International di Kota Batam masih adanya pegawai yang sering tidak masuk kerja. Hal ini didasari pada data absensi yang berhasil peneliti dapatkan sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Tingkat absensi karyawan PT Louisz International Di Kota Batam (Periode Maret 2018 – Februari 2019)

No	Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi	Persentase %
1	2018	Maret	110	10	
2		April	110	9	11%
3		Mei	112	8	-13%
4		Juni	113	11	27%
5		Juli	114	9	-22%
6		Agustus	110	15	40%
7		September	116	8	-88%
8		Oktober	114	5	-60%
9		November	111	4	-25%
10		Desember	110	3	-33%
11	2019	Januari	112	8	63%
12		Februari	112	9	11%

Sumber: HRD PT. Louisz International Dikota Batam

Dari tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa tingkat Absensi karyawan di PT Louisz international di kota Batam mengalami fluktuasi setiap bulannya. Tahun 2018 pada bulan maret dengan jumlah karyawan 110 orang absensi sebanyak 10 orang, pada bulan april jumlah karyawan 110 orang Absensi menurun sebanyak 9 orang (11%), pada bulan mei jumlah karyawan 112 orang absensi menurun sebanyak 8 orang (-13%), pada bulan juni jumlah karyawan 113 orang absensi meningkat sebanyak 11 orang (27%), pada bulan juli jumlah karyawan 114 orang absensi meningkat sebanyak 9 orang (-22%), pada bulan agustus jumlah karyawan 110 orang absensi meningkat sebanyak 15 orang (40%), pada September jumlah karyawan 116 orang absensi menurun sebanyak 8 orang (-88%), pada bulan oktober jumlah karyawan 114 orang absensi menurun 5 orang (-60%), pada bulan

November jumlah karyawan 111 orang absensi menurun 4 orang (-25%), pada bulan desember jumlah karyawan 110 orang absensi menurun 3 orang (-33%), tahun 2019 pada bulan januari jumlah karyawan 112 orang absensi meningkat 8 orang (63%), dan bulan februari jumlah karyawan 112 orang absensi meningkat 9 orang (11%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kurangnya perhatian kepada bawahannya. Hubungan antara pemimpin dengan karyawan merupakan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Bawahan pada umumnya merasa lebih tergantung kepada pemimpin daripada sebaliknya. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Dari interaksi inilah yang menentukan derajat keberhasilan seorang pemimpin dalam kepemimpinannya di suatu organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar system kompensasi. System kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang

berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja.(E. M. s. Sutrisno, 2011: 181)

Tabel 1. 3 Tingkat Upah karyawan PT Louisz International Di Kota Batam (Periode Maret 2018 – Februari 2019)

No	Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Upah Karyawan	Persentase %
1	2018	Maret	110	Rp 409.065.776	
2		April	110	Rp 406.565.776	-1%
3		Mei	112	Rp 415.557.980	-2%
4		Juni	113	Rp 405.021.078	-3%
5		Juli	114	Rp 413.149.798	2%
6		Agustus	110	Rp 386.557.980	-7%
7		September	116	Rp 416.952.780	7%
8		Oktober	114	Rp 408.918.783	-2%
9		November	111	Rp 418.996.687	2%
10		Desember	110	Rp 411.988.865	-2%
11	2019	Januari	112	Rp 501.526.040	18%
12		Februari	112	Rp 476.856.288	-5%

Sumber: HRD PT. Louisz International Dikota Batam

Dari tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa tingkat upah karyawan di PT Louisz international di kota batam mengalami fluktuasi setiap bulannya. Tahun 2018 pada bulan maret karyawan 110 orang dengan jumlah upah Rp 409.065.776, pada bulan april karyawan 110 orang dengan jumlah upah Rp 406.565.776 (-1%), pada bulan mei karyawan 112 orang dengan jumlah upah Rp 415.557.980 (-2%), pada bulan juni jumlah karyawan 113 orang dengan jumlah upah Rp 405.021.078 (-3%), pada bulan juli jumlah karyawan 114 orang dengan jumlah upah Rp 413.149.798 (2%), pada bulan agustus jumlah karyawan 110 orang dengan jumlah upah Rp 386.557.980 (-7%), pada September jumlah karyawan 116 orang dengan jumlah upah Rp 416.952.780 (7%), pada Oktober jumlah karyawan 114 orang dengan jumlah upah Rp 408.918.783 (-2%), pada November jumlah karyawan

111 orang dengan jumlah upah Rp 418.996.687 (2%), pada Desember jumlah karyawan 110 orang dengan jumlah upah Rp 411.988.865 (-2%), pada tahun 2019 bulan Januari jumlah karyawan 112 orang dengan jumlah upah Rp 501.526.040 (18%), dan bulan Februari jumlah karyawan 112 orang dengan jumlah upah Rp 476.856.288 (-5%). Dari data diatas disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya pemberian kompensasi ini perusahaan mengetahui dan memahami kebutuhan hidup mereka. Pemberian kompensasi ini juga diharapkan dapat membuat karyawan betah dan nyaman terhadap pekerjaan dan perusahaannya, dan sebaliknya dapat terjadi jikalau pemberian kompensasi tidak layak serta tidak adil maka prestasi kerja menurun dan tidak betah dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut jelas bahwa kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan hal ini harus dikondisikan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan prestasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Louisz International Di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada dalam kegiatan perusahaan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang cenderung acuh (tidak peduli) dan direktif membuat aspirasi, saran, pendapat dan keluhan karyawan tidak tersalurkan.
2. Kompensasi yang terbatas pada gaji pokok dan tunjangan serta belum adanya sistem penghargaan bagi karyawan yang berprestasi menyebabkan kurang atau rendahnya kepuasan dan kinerja karyawan dalam bekerja dan berprestasi.
3. Kepuasan kerja karyawan yang masih rendah yang terlihat dengan adanya keluhan karyawan terhadap keputusan dan kebijakan yang diambil oleh manajemen perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Melihat identifikasi masalah di atas dan disesuaikan dengan beberapa faktor antara lain faktor keterbatasan waktu penelitian dan kemampuan peneliti, maka penelitian ini dibatasi:

1. Pengambilan data pada populasi terfokus hanya pada karyawan karyawan PT Louisz International Di Kota Batam.
2. Prestasi bekerja karyawan menurun.
3. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (Kepemimpinan dan Kompensasi) serta satu variabel Terikat (Prestasi Kerja).
4. Kompensasi yang kurang sesuai dengan lamanya bekerja pada perusahaan.
5. Penulis melakukan penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2019 sampai dengan Agustus 2019 di PT Louisz International Di Kota Batam.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan beberapa rumusan masalah antara lain:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International Di Kota Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International Di Kota Batam?
3. Apakah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International Di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International Di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International Di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International Di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang terkait serta langsung didalamnya. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1.6.1. Manfaat Teoritis

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

1. Bagi Penulis

- a) Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
- b) Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di Perguruan Tinggi.

2. Bagi Perusahaan

- a) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- b) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.

- c) Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

3. Bagi Pembaca

- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Prestasi Kerja (Y)

Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh perusahaan adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Edy, 2009)

2.1.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012) mengemukakan pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standard an sebagai informasi yang dapat digunakan para karyawan, dalam mengarahkan usah-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu. Prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberiaan waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.

4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggungjawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik, proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang, tujuan ini memerlukan proses yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Penilaian prestasi kerja karyawan memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan ini, system-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis mempunyai standar standard an menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan.

Prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (ardana I komang, ni wayan mujiati, 2012:125)

Menurut (Lumbanraja, P, Cut, 2010:12) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Banyak manfaat penilain prestasi kerja menurut (Lumbanraja, P, Cut, 2010:12) bahwa manfaat penilain prestasi kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan pretasi kerja
2. Penentuan kompensasi
3. Keputusan penempatan

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Pengembangan dan perencanaan karir
6. Evaluasi proses penyusunan karyawan
7. Analisis ketidak akuratan informasi personalia
8. Analisis kesalahan perencanaan pekerjaan (*Job design*)
9. Kesempatan yang sama

2.1.1.2. Faktor-faktor Prestasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja (Edy, 2012:151) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga factor yaitu:

1. Kemampuan, perangkat, dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

(Edy, 2012:151) mengemukakan ada dua factor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu factor individu dan factor lingkungan. Factor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergik fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun factor-faktor lingkungan yang dipengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Factor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi factor-faktor individu.

(Edy, 2012:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variable individual dan variable fisik, pekerjaan, variable organisasi dan sosial.

2.1.1.3. Indikator prestasi kerja

Indikator prestasi kerja karyawan menurut (Sanusi, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Indikator dalam dimensi mutu hasil kerja meliputi:
 - a. Konsisten
2. Indikator dalam dimensi volume hasil kerja meliputi:
 - a. Tanggungjawab
 - b. Tugas
3. Indikator dalam dimensi Penguasaan tugas meliputi:
 - a. Teknik
 - b. Perangkat
4. Indikator dalam dimensi Keandalan meliputi:
 - a. Kemahiran
 - b. Tepat waktu
5. Indikator dalam dimensi Kehadiran Kerja meliputi:

a. Waktu

2.1.2. Kepemimpinan (X₁)

Pemimpin dalam suatu organisasi, sesuai dengan levelnya, melakukan fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, memotivasi, menyelesaikan konflik dan keluhan, memberikan penghargaan dan mengambil tindakan disiplin. Fungsi-fungsi ini, bagaimanapun bisa dilakukan dalam berbagai pendekatan tergantung situasi dan organisasinya. Kepemimpinan sering dipermasalahkan di dalam organisasi, terutama organisasi besar yang telah menggunakan manajemen yang baik. Hal ini disebabkan karena tercapainya tujuan secara efektif dan efisien sangat tergantung akan kemampuan kepemimpinan seorang manager. Tanpa adanya kepemimpinan merupakan kemelut atas beberapa manusia dan fasilitas (Edy, 2012 : 216).

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan fenomena universal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun social. Hal ini disebabkan dalam proses interaksi untuk mencapai tujuan, orang-orang yang ada didalamnya membutuhkan seseorang yang dapat mengkoordinasikan, mengarahkan, dan memudahkan orang-orang tersebut untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan (Badeni, 2017:126).

Menurut (Umam, 2012:122) Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu. Masalah yang selalu terdapat ketika membahas fungsi kepemimpinan adalah hubungan yang melembaga antara pemimpin dan yang dipimpin menurut *rules of the game* yang telah disepakati.

Kepemimpinan merupakan seseorang yang menduduki posisi formal dalam suatu organisasi atau Negara, memiliki peran, tanggungjawab dan kewenangan (kekuasaan) terhadap organisasi atau Negara yang dipimpinnya, serta mengarahkan sumber daya-sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dalam mencapai tujuan tersebut pemimpin harus bekerjasama dengan para bawahannya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menghasilkan (produksi), baik itu dalam bentuk barang dan jasa. Didalam memimpin organisasi atau Negara, pemimpin harus bekerjasama dengan siapa saja, baik itu orang dari dalam ataupun dari luar organisasi, yang dapat membantu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dipimpin. Dari keberadaan dan peran seorang pemimpin, kini semakin dirasakan dan dibutuhkan bagi suatu organisasi. Berhasil atau gagal suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan pemimpinnya untuk mengarahkan dan mengendalikan organisasi yang dipimpinnya (Sony, 2015:45)

Kepemimpinan adalah sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan. Arah tersebut dapat mempengaruhi interpretasi kejadian pengikut, organisasi aktivitas pekerjaan mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan mereka dengan

pengikut, atau akses mereka pada kerja sama dan dukungan dari unit kerja lain (S.E, 2013:264).

2.1.2.2. Tipe Kepemimpinan

Untuk memahami proses kepemimpinan sangat berguna tidak hanya untuk menganalisis gaya yang dapat diangkat oleh pemimpin tetapi juga untuk mengklasifikasikan berbagai jenis pemimpin yang menerapkan gaya tersebut.

Tetapi, pemimpin yang khas mungkin menunjukkan salah satu atau bahkan semua karakteristik ini secara konsisten atau sebagai repon terhadap situasi dimana mereka menemukan diri mereka sendiri. Fungsi kepemimpinan yang paling baik dilakukan oleh pemimpin yang memiliki minat, pengetahuan, keterampilan dan motivasi untuk melakukannya secara efektif. Berikut adalah penjelasan tipe kepemimpinan menurut (John R, 2012: 359) sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Otokratis (Autocratic Leadership)**

Seorang pemimpin dengan gaya otokratis bertindak dengan cara memerintah dan mengendalikan secara tidak sepihak. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini berfokus pada otoritas dan ketaatan, sedikit melimpahkan wewenang, menyimpan informasi untuk dirinya sendiri, dan cenderung bertindak secara sepihak dan mengendalikan.

2. **Kepemimpinan Hubungan Manusia (Human Relations Leadership)**

Seorang pemimpin dengan gaya ini secara interpersonal melibatkan perhatian orang lain, peka terhadap perasaan dan emosi, dan cenderung

bertindak dengan cara yang menekankan keharmonisan dan hubungan kerja yang baik.

3. Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership)

Seorang pemimpin dengan gaya demokratis memberi keputusan dengan pengikutnya, memberikan partisipasi, dan mendukung kerja tim yang dibutuhkan untuk pencapaian tugas.

4. Kepemimpinan Bebas (Laissez-faire Leadership)

Seorang pemimpin dengan gaya laissez-faire menunjukkan sedikit perhatian terhadap tugas, membiarkan kelompok membuat keputusan, dan bertindak dengan melakukan sikap “yang terbaik dan tidak mengganggu”.

5. Kepemimpinan Visioner (Visionary Leadership)

Kepemimpinan visioner menggambarkan seorang pemimpin yang membawa situasi menjadi jelas dan meyakinkan tentang masa depan, dan juga pemahaman tentang tindakan yang dibutuhkan untuk sampai di sana dengan sukses. Seorang pemimpin yang benar-benar hebat sangat hebat dalam mengubah visi menjadi prestasi, dimana pemimpin bersikap baik dalam mengkomunikasikan visi dan membuat orang termotivasi dan terinspirasi untuk mengejar visi dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Kepemimpinan visioner membawa makna pada pekerjaan orang-orang (membuat apa yang mereka anggap layak dan berharga).

6. Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership)

Kepemimpinan melayani berpusat pada pengikut dan berkomitmen untuk membantu orang lain dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan melayani

didasarkan pada melayani orang lain dan membantu mereka sepenuhnya menggunakan talenta sehingga organisasi memberi manfaat kepada masyarakat. Pemimpin yang melayani menyadari bahwa kekuatan dalam organisasi bukanlah kuantitas.

7. Kepemimpinan Karismatik (Charismatic Leadership)

Seorang pemimpin karismatik mengembangkan hubungan khusus pemimpin-pengikut dan menginspirasi pengikut dengan cara yang luar biasa.

8. Kepemimpinan Transaksional (Transactional Leadership)

Konsep awal mengenai kepemimpinan transaksional dikemukakan oleh Jame MacGregor Burns and Bernard Bass. Kepemimpinan transaksional mengarahkan usaha orang lain melalui tugas, penghargaan dan struktur. Kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan berdasarkan transaksi atau pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pertukaran ini didasarkan pada diskusi pemimpin dengan pihak-pihak terkait untuk menentukan kebutuhan, spesifikasi serta kondisi penghargaan atau hadiah yang akan diberikan kepada bawahan jika bawahan memenuhi atau mencapai syarat-syarat yang ditentukan oleh pemimpin. Kepemimpinan transaksional melihat kebutuhan bawahan sebagai motivator potensial dan menyadarkan bawahan bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh bawahan akan mendapat penghargaan yang pantas. Kepemimpinan transaksional berhubungan dengan kebutuhan bawahan yang difokuskan pada perubahan

(attention on exchanges), dimana pemimpin memenuhi kebutuhan bawahan dalam perubahan untuk meningkatkan kinerja.

9. Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership)

Seorang pemimpin transformasional sangat menginspirasi dan membangkitkan semangat dan kinerja yang luar biasa. Pemimpin transformasional menggunakan kepribadian mereka untuk menginspirasi para pengikut. Pemimpin membuat pengikut sangat bersemangat dengan pekerjaan dan tujuan organisasi mereka yang mereka perjuangkan untuk kinerja yang luar biasa. Para pengikut antusias dengan pemimpin, setia, dan mengabdikan gagasannya, dan bersedia bekerja sangat keras untuk mencapai visi pemimpin. Seorang pemimpin transformasional unggul sebagian karena rasa dedikasi, kepercayaan diri, dan antusiasme yang tinggi yang mereka bawa ke suatu situasi.

10. Kepemimpinan Direktif (Directive Leadership)

Membiarkan pengikut mengetahui apa yang diharapkan: memberi arahan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana, penjadwalan pekerjaan yang harus dilakukan, mempertahankan standar kinerja yang pasti, mengklarifikasi peran pemimpin dalam kelompok.

11. Kepemimpinan Mendukung (Supportive Leadership)

Melakukan sesuatu untuk membuat pekerjaan lebih menyenangkan, memperlakukan anggota tim sama, ramah dan mudah didekati, menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan.

12. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (Achievement-Oriented Leadership)

Menetapkan tujuan yang menantang, mengharapkan tingkat kinerja tertinggi, menekankan perbaikan kinerja yang terus menerus, menunjukkan kepercayaan diri dalam memenuhi standar yang tinggi.

13. Kepemimpinan Partisipatif (Participative Leadership)

Melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, berkonsultasi dengan mereka dan meminta saran, menggunakan saran saat mengambil keputusan

2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut (Affandi, 2018:115) factor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1. Kematangan emosional yaitu yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
2. Komunikatif yaitu berbicara dengan yang baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan benar sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pemimpin.
3. Memberi keputusan yang harus diputuskan oleh pemimpin. Sebab putusan pemimpin besar dan tepat maka akan mendapat pahala 27 kali, sedangkan pemimpin yang salah atau tidak tepat maka akan mendapat pahala/ ganjaran 2 kali. Jadi, semua keputusan pemimpin mendapat pahala/ganjaran. Bias dibayangkan tidak ada putusan pemimpin tentang suatu masalah maka akan terjadi perang atau perselisihan yang serius.

4. Mengawasi yaitu turun kelokasi kerja karyawan/pegawai, melihat, menanyakan atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
5. Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karier pegawai.
6. Disiplin yaitu pimpinan yang taat aturan akan menjadi contoh bagi bawahan.
7. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal.
8. Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
9. Professional yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola
10. Pendidikan yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
11. Pengalaman kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
12. Tanggungjawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
13. Kewibawaan yaitu disegani diperhatikan dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

2.1.2.4. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Indikator merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk menilai sesuatu dalam meningkatkan pencapaian pada suatu hal. Di dalam kepemimpinan pun

harus memiliki tingkatan atau indikator guna mengetahui kepemimpinan seseorang sudah maksimal atau belum. Indikator-indikator tersebut terdapat dalam setiap dimensi yang dimiliki oleh kepemimpinan. Berikut adalah dimensi dan indikator kepemimpinan menurut (Edison Emron, 2016: 111) yaitu:

1. Indikator pada dimensi strategi, meliputi:
 - a. Jelas dan realistis.
 - b. Komunikasi.
 - c. Percaya.
2. Indikator pada dimensi peduli, meliputi:
 - a. Peduli.
 - b. Perhatian dan Memotivasi.
3. Indikator pada dimensi merangsang anggota, meliputi:
 - a. Mengajak.
4. Indikator pada dimensi kekompakan tim, meliputi:
 - a. Menyelesaikan konflik.
 - b. Menghargai pendapat
5. Indikator pada dimensi perbedaaan dan keyakinan, meliputi:
 - a. Menghormati perbedaan

2.1.3. Kompensasi (X2)

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga kerja para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan

kerjanya epada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Namun dalam pemberian kompensasi ini, hal-hal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana cara memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan (Sutrisno, 2011:181).

2.1.3.1. Pengertian Kompensasi

Menurut (Edison, E Yohni A, 2016 : 154) Kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja.

Menurut (Sutrisno, 2011 : 183) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

Kompensasi merupakan hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya. Kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri, oleh karena itu, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas seorang pegawai (Alwi, 2014: 85).

2.1.3.2. Tujuan Kompensasi

Menurut (Sendarmayanti, 2009 : 239), ada beberapa tujuan dari kompensasi, yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

Suatu perusahaan yang sangat memperhatikan aspek kompensasi semua unsur komponen, seperti tunjangan tidak tetap, insentif dan liburan, dimasukan atau menjadi bagian dari struktur kompensasi perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan yang sudah maju, para manajer mendapatkan tunjangan bervariasi, misalnya perumahan dan bonus-bonus lainnya.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut (Affandi, 2018) berbagai factor yang memepengaruhi kompensasi.

1. Penawaran dan permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya, apabila pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan organisasi. Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

3. Serikat buruh. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasinya semakin besar. Sebaliknya, apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.
4. Produktivitas kerja pegawai. Apabila produktivitas pegawai baik dan hasilnya banyak maka kompensasi akan semakin besarr. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk, serta hasilnya sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya upah minimum Regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi pegawai.
6. Biaya hidup. Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relative kecil. Misalnya, tingkat upah Jakarta lebih besar daripada di Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih tinggi dibandingkan dengan Bandung.
7. Posisi dan jabatan pegawai. Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat kompensasi yang lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar karena kecakapan,

serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional. Apabila kondisi perekonomiannya nasional sedang mmaju (BOOM), maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, apabila kondisi perekonomian kurang maju (Depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (unemployed).
10. Jenis dan sifat pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (Finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan, serta ketelitian untuk mengerjakannya. Akan tetapi, apabila jenis dan sifat pekerjaan mudah risiko (Finansial, Kecelakaannya) kecil, tingkat kompensasinya relative rendah. Misalnya, pekerjaan merakit computer kompensasinya lebih besar daripada pekerjaan kuli angkut barang.

2.1.3.4. Indikator-indikator Kompensasi

Adapun indikator-indikator kompensasi yang dikembangkan oleh (Edison, E Yohni A, 2016: 165) meliputi:

1. Indikator dalam dimensi normatif :
 - a. Upah
 - b. Tunjangan jabatan
 - c. Upah prestasi

- d. Tunjangan makan
 - e. Tunjangan hari raya
2. Indikator dalam dimensi kebijakan:
- a. Insentif
 - b. Bonus
 - c. Uang cuti tahunan
 - d. Liburan bersama

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian, antara lain :

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

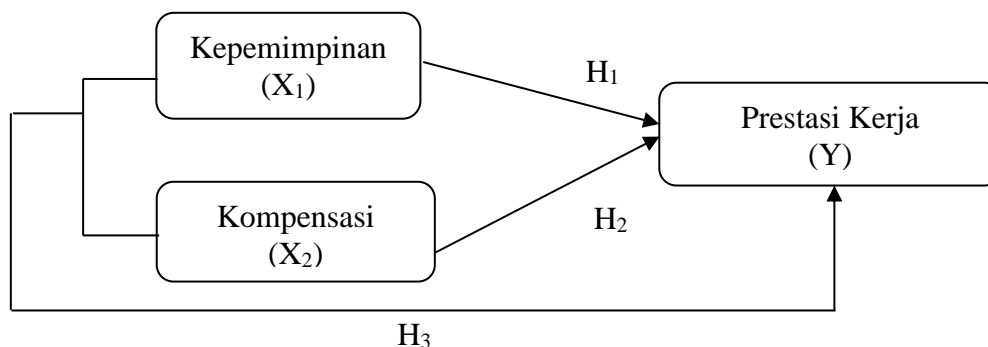
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Citra Leoni Tumbol, Bernhard Tewal, Jantje L. Sepang (2014) Fakultas Ekonomi dan bisnis. Universitas Sam Ratulangi	Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokrasi dan <i>Laissez Faire</i> terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada KPP Pratama Manado	Metode Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen	hasil penelitian gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan <i>laissez faire</i> secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan
Jouita Victoria Pattynama, Chistoffel Kojo, Agusta L. Repi (2016) Fakultas Ekonomi dan bisnis.	pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan	Metode penelitian Asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear	hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedang kepemimpinan

Universitas Sam Ratulangi Manado	Perpustakaan provinsi Sulawesi Utara	berganda	tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
Roy Polakitan, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang (2016) Fakultas Ekonomi dan bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado	Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Wahana Tata Manado	Metode Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda	Metode Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda
Muhammad Reza Sadjab, Agus Supandi, Jacky S.B Sumarauw (2016) Fakultas Ekonomi dan bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado	Pengaruh Kompensasi (Financial dan Non Financial) terhadap Prestasi Kerja Karyawan DJKN Sulluttenggomalu	Metode Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan Kompensasi (Financial dan Non Financial) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan DJKN Sulluttenggomalu
Ema Ratna D, Sudharto P, Hadi dan Sri Suryoko (2014) Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, Universitas Diponegoro	Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja Karyawan PT pelindo III cabang Semarang	Metode Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Karyawan PT pelindo III cabang Semarang

Sumber: Jurnal EMBA

2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian yang dilakukan oleh (Wenno, 2017 : 73), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Wenno (2017)

2.4. Hipotesis

(Sugiyono, 2013 : 84) menyatakan bahwa “Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dalam statistik dan penelitian terdapat dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol dan alternatif. Pada statistiknya, hipotesis nol diartikan sebagai tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik, atau tidak adanya perbedaan antara ukuran populasi dan ukuran sample. Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) selalu berpasangan, bila salah satu ditolak, maka yang lain pasti diterima sehingga dapat dibuat keputusan yang tegas, yaitu kalau H_0 ditolak pasti H_a diterima.

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti rumuskan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti dapat memberikan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT

Louisz International Di Kota Batam.

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT

Louisz International Di Kota Batam.

H₃ : Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International Di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey yang bersifat *explanatory* untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International Dikota Batam, teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada responden dan menggunakan studi pustaka, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dalam buku (Sanusi, 2011 : 134)

Dalam penyebaran kuisisioner, peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut (Sugiyono, 2013: 68) dikatakan bahwa teknik untuk pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sample jenuh adalah sensus.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2013: 3) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi beberapa, namun variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yakni:

3.2.1. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Menurut (Sugiyono, 2013:4) Variabel terikat ini sering disebut sebagai variabel output, criteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y). indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Mutu Hasil kerja
2. Volume hasil kerja
3. Penguasaan tugas
4. Keandalan atau kemahiran bekerja
5. Kehadiran kerja

3.2.2. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Menurut (Narbuko Cholid, 2012 : 119) variabel bebas adalah kondisi-kondisi atau karakteristik-karakteristik yang dimanipulasi dalam rangka untuk menerangkan hubungannya dengan fenomena yang diobservasi. Karena fungsi variabel ini sering disebut variabel pengaruh, sebab berfungsi mempengaruhi variabel lain, jadi secara bebas berpengaruh terhadap variabel lainnya. Namun yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2).

Variabel bebas pertama (X_1) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan. Indikator dari kepemimpinan menurut (Edison, E Yohni A, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik

2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
3. Merangsang anggota
4. Menjaga kekompakan tim
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Variabel bebas pertama (X2) dalam penelitian ini adalah kompensasi. Indikator dari kompensasi menurut (Edison, E Yohni A, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Normative
2. Kebijakan.

3.3. Populasi dan Sample

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti (Sugiyono, 2013 : 61).

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2011 : 87)

Dalam (Sanusi, 2011) menyatakan terdapat beberapa pengamatan dengan menggunakan populasi jika:

1. Populasinya kecil
2. Setiap elemen agak berbeda dengan lain

Yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Louisz International Dikota Batam yang berjumlah 112 orang karyawan.

3.3.2. Sample

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013 : 62). Sample adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih (Sanusi, 2011 : 87). Terdapat beberapa keuntungan dalam melakukan pengamatan menggunakan sample antara lain:

1. Mutu studi lebih baik karena dapat melakukan investigasi yang lebih cermat terhadap informasi, supervisi dapat dilakukan lebih baik, dan pemrosesan lebih akurat.
2. Memberikan hasil penelitian yang lebih cepat sehingga memperkecil waktu antara munculnya keinginan akan informasi dengan ketersediaan informasi tersebut.

Metode untuk pengambilan sample yang digunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sample.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data ini hal yang berkaitan untuk dijelaskan meliputi jenis data, teknik pengumpulan data dan instrumen yang digunakan

sebelum data diolah dengan menggunakan SPSS, hal ini terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1 Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data	Teknik Pengumpulan Data	Instrumen
1. Data Primer 2. Data Sekunder	1. Kuisisioner 2. Wawancara 3. Studi pustaka	1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti berikut:

1. Cara survey

Cara survey merupakan cara pengumpulan data di mana peneliti atau pengumpulan data mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik secara lisan atau tertulis. Jika pernyataan diajukan dalam bentuk lisan, maka disebut wawancara, kalau diajukan secara tertulis disebut kuesioner (Sanusi, 2011 : 105)

a. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

b. Kuesioner

Pengumpulan data sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat lebih dahulu.

2. Cara Obsevasi

Obsevasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

Dalam penelitian yang menggunakan kuisioner tertutup maka digunakan skala likert. Alasan menggunakan metode pengukuran skala likert, karena peneliti menggunakan sistem penyebaran angket (kuisioner), sehingga hasilnya digolongkan dalam skala data, yaitu ordinal interval. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Skala likert paling banyak dipakai sehingga lebih populer dibandingkan skala lainnya. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunannya sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Keterangan	Kode	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, 2013:93)

Pada penelitian ini, responden diharuskan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total.

3.5. Metode Analisis Data

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

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sanusi, 2011 : 115) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, persentase, dan standar deviasi. Dalam statistik ini, tidak dilakukan uji signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena peneliti tidak bermaksud untuk membuat generalisasi.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan sebelum menganalisis dan menginterpretasikan data yang akan di uji. Uji kualitas data dibagi menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Wibowo, 2012:35) uji validitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diujikan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti.

Dalam melakukan uji validitas, digunakan dengan alat bantu program SPSS versi 20, untuk pengujian instrument pengumpulan data berupa uji validitas dengan menggunakan pengujian validitas yang paling umum yaitu penggunaan korelasi *person product moment* dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat ukur tersebut adalah valid (Wibowo, 2012 : 36).

Besaran nilai koefisien korelasi *product moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti berikut:

$$r_b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumus 3. 1 Pearson Product Moment

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor butir
- Y = Skor total butir
- N = Jumlah sampel (responden)

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak (Wibowo, 2012 : 37), jika:

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reabilitas

Menurut (Wibowo, 2012 : 52) Reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliable apabila $r_{alpha} > r_{tabel}$ $df=(\alpha, n-2)$. Berikut rumus yang digunakan untuk menguji reabilitas instrument, dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* :

$$R_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Rumus 3. 2 *Cronbrach Alpha*

Keterangan :

- R_1 = Koefisien Realibilitas *Alfa Cronbach*
 k = Mean kuadrat antar subjek
 $\sum s_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan
 s_t^2 = Varians total

Kriteria diteriamnya dan tidak suatu data reabeli jika nilai alpha lebih besar dari nilai kritis product moment atau nilai r table. Dan hasil yang diperoleh dapat juga dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Jika nilai yang kurang dari 0,6 maka dianggap memiliki realibelitas yang kurang, sedangkan 0,7 diterima dan nilai 0,8 maka dianggap memiliki nilai yang baik (Wibowo, 2012:53).

Tabel 3. 3 Indeks Koefisien Reabilitas

No	Nilai Interval	Kreteria
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)

3.5.3. Uji Asumsi

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

dalam penelitian ini terdiri dari Uji Normalitas data, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas Data

Pengujian yang dapat menunjukkan data normal yang diperoleh apabila nilai signifikasinya adalah $> 0,05$ untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui menggunakan grafik normal plot. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell shaped curve* (Wibowo, 2012 : 69). Pada grafik normal plot dengan asumsi:

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

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis Chi square dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai kolmogorov-smirnov $Z < Z$ tabel atau nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$ (0,05) (Wibowo, 2012 : 69)

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

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

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk dari gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation factor* (VIF). Menurut (Wibowo, 2012 : 87) jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas, dan angka ini dapat dilihat dari tabel *Coefficient*. Atau pada tabel *Coefficient Correlation*, suatu model dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai korelasi antar variabel independennya $< 0,5$.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residu pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskedastisitas (Wibowo, 2012 : 93).

Menurut (Priyatno, 2012 : 87) heteroskedastisitas adalah varian residu yang tidak sama pada semua pengamatan dalam model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan nilai residunya.

3.5.4. Uji Pengaruh

Uji pengaruh ini menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi kerja karyawan (Y), dengan menggunakan berbagai analisis sebagai berikut.

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011 : 135). Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Keduanya variabel bebas adalah kepemimpinan dan kompensasi. Variabel terikat adalah prestasi kerja. persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda

Sumber: Sanusi (2012: 135)

Dimana:

Y = Variabel terikat

A = Nilai Koefisien

$b_{1,2}$ = Nilai Koefisien
 X_1 = Variabel bebas pertama
 X_2 = Variabel bebas kedua

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut pula dengan koefisien determinasi majemuk (multiple coefficient of determination) yang hamper sama dengan koefisien R^2 . R juga hamper serupa dengan r , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi. R^2 menjelaskan proporsi variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel X) secara bersama-sama.

Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variasi (Y) yang dijelaskan oleh satu variabel bebas (X). lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan itu, R adalah koefisien korelasi mejemuk yang mengukur tingkat hubungan variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2011 : 136).

3.5.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang terkait dengan pernyataan hipotesis penelitian. Menurut (Sanusi, 2011 : 144) pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sample
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0 .

3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai Sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji f.

3.5.5.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variable terikat. Caranya dengan membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing variable bebas dengan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi (Priyatno, 2012:90). Dengan demikian variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat. Untuk mencari uji t_{hitung} dapat dihitung rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{sb_i}$$

Rumus 3. 4 Uji t

Sumber: Sugiyono (2011: 96)

Keterangan :

b = Koefisien regresi

sb = Standar error

Terdapat langkah-langkah analisis uji parsial t sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

H₀: X₁ secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y

H_a: X₁ secara parsial berpengaruh terhadap Y

2. Menentukan t_{hitung}

T_{hitung} diperoleh dari output

3. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada table statistic untuk signifikan 0,05/2 dengan derajat kebebasan $df=n-k-1$

4. Kreteria pengujian

a. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$

b. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

5. Membuat kesimpulan

3.5.5.2. Uji F (Regresi Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variable independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji F dapat digunakan rumus sebagai berikut (Priyatno, 2012:67) :

Rumus uji f

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3. 5 Uji f

Keterangan:

F : Rasio

R^2 : Hasil perhitungan R dipangkatkan 2

k: jumlah variabel bebas

n : banyaknya sampel

langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian ini sebagai berikut

(Priyatno, 2012:89) merumuskan hipotesis

H_0 : X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y

Ha: X1 dan x2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y

1. Menentukan F_{hitung}

F_{hitung} diperoleh dari output

2. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada table statistic pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2 (n-k-1).

3. Dasar pengujian

H0: diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H0: ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

4. Membuat kesimpulan

3.6. Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti melakukan penelitian dengan mengambil objek dan lokasi penelitian adalah PT Louisz International Di Kota Batam yang beralamat di Jl. Sei Aleng No. 88 RT/RW 001/011 Kel. Sei Binti Kec. Sagulung Batam. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Louisz International Di Kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Februari 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019.

Tabel 3. 4 Tabel Waktu Penelitian

keterangan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■				■																			
Bab 1					■																			
Bab 2									■															
Bab 3									■															
Kuisisioner													■											
Mengolah Data													■											
Bab 4																	■							
Bab 5																	■							
Daftar Pustaka																	■							
Daftar isi																					■			
Abstrak																					■			
Penyerahan Hasil Penelitian																					■			

Sumber: Penelitian 2019