

Jurnal Ilmiah **ZONA MANAJERIAL**

Volume 7, Nomor 1, April 2015

Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia

Didik Murwanto

Sri Langgeng Ratnasari

Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT. Prima Tour and Travel

Haily

Sri Yanti

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja di Lingkungan SDN 005 Sekupang

Indra Firdiyansyah

Syahril Efendi

Pengaruh Kedisiplinan dan Promosi Jabatan serta Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batam

Joni Satria Putra

Marihot Manullang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau

Philip Mustamu

Indrayani

Pengaruh Perilaku Individu, Komunikasi Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Nani

Jemmy Rumengan

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batam**

ISSN 2087-7331

DAFTAR ISI

- Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia
Didik Murwanto
Sri Langgeng Ratnasari **1-12**

- Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada PT. Prima Tour and Travel
Haily
Sri Yanti **13-24**

- Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja di Lingkungan SDN 005 Sekupang
Indra Firdiyansyah
Syahril Efendi **25-32**

- Pengaruh Kedisiplinan dan Promosi Jabatan Serta Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batam
Joni Satria Putra
Marihot Manullang **33-49**

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau
Philip Mustamu
Indrayani **50-64**

- Pengaruh Perilaku Individu, Komunikasi Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau
Nani
Jemmy Rumengan **65-80**

JURNAL ILMIAH
“ZONA MANAJERIAL”
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Jurnal Ilmiah :

“ZONA MANAJERIAL”

Diterbitkan oleh Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batam sejak Oktober 2009,
ISSN 2087-7331

Alamat Redaksi :

Fakultas Ekonomi
Universitas Batam

Jalan Kampus Abulyatama No. 5
Batam Centre- Batam
Telepon dan Fax
(0778)7485055,(0778)7485054
Home page: <http://www.univ-batam.ac.id>
Email: admin@univ-batam.ac.id

Pelindung :

Rektor Universitas Batam

Penanggungjawab :

Dekan Fakultas Ekonomi UNIBA

Pemimpin Redaksi :

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

Redaksi Ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)

Prof. Dr. Ir. Jemmy R., S.E., M.M (UNIBA)

Dr. Dede Ruslan,MS (UNIMED)

Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)

Dr. Ir. Anik Herminingsih, M.Si. (UMB)

Dr. Rita Zulbetti, S.Si., M.M. (Politeknik Piksi
Ganesha)

Redaksi Pelaksana

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.

Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.

Bambang Satriawan, S.E., M.Si.

Hj. Diana Titik Windayati, S.E., M.Si.

Sekretariat :

Sri Yanti, S.E., M.Si

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. FAST PRECISION MANUFACTURING INDONESIA**

Didik Murwanto

Sri Langgeng Ratnasari

Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Jln. Abulyatama No. 5 Batam, 29400

E-mail: didikmurwanto@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and leadership style on employee motivation PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia.

This study was conducted with a survey approach that consists of three (3) Compensation variables (X1), Leadership Style (X2), and Employee Work Motivation (Y). To prove the effect of compensation and leadership style on employee motivation PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia, the authors gather data by distributing questionnaires as many as 50 respondents drawn from all employees of PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. The data collected through these questionnaires were processed using the program application statistical Product And Service Solution (SPSS) version 16.0

The results showed that the influence Kompesasi and Leadership Style jointly significant effect on Employee Motivation PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia amounted to 83.1% while the remaining amount of 16.9% influenced by other factors. Partial regression analysis results obtained t value compensation of 3.530 with a significance level of 0.001 while the results of the t value leadership style for 2631 with a yield of 0.011 significance level. The results are less than 0.05, which means that this hypothesis Ho is rejected and Ha accepted. This test is statistically proven that the compensation and leadership style has positive effect on employee motivation. This means that there is influence between variable compensation and leadership style on employee motivation in PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. So the compensation hypothesis and accepted as significant leadership style on employee motivation.

Keywords: Compensation, Leadership Style, Work Motivation

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan

melalui adanya penyesuaian, seperti pemberian kompensasi yang diberikan terhadap karyawan secara baik serta peningkatan motivasi dengan gaya kepemimpinan yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Dengan kompensasi dan gaya kepemimpinan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, dalam perkembangannya mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingatkan bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Kompensasi dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja, karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan motivasi kerja dari setiap karyawannya tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas dengan cara gaya kepemimpinan dari jajaran pemimpin perusahaan yang baik dan pemberian kompensasi yang baik juga.

Dalam melakukan usaha meningkatkan motivasi kerja ini, PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia telah menetapkan beberapa upaya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa kompensasi dan gaya kepemimpinan yang baik guna meningkatkan motivasi kepada seluruh karyawannya.

Kompensasi serta gaya kepemimpinan tersebut meliputi pakaian kerja, rekreasi, tempat ibadah, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar - benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: “PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. *FAST PRECISION MANUFACTURING* INDONESIA “.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Untuk mengembangkan bidang administrasi perkantoran yaitu mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara teori maupun dalam praktek yang sebenarnya di PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan masukan atau input bagi kantor PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja melalui komunikasi dan kepemimpinan yang baik dan berguna bagi para karyawan.
- b. Memberi dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

KERANGKA TEORI

Kompensasi

Samsudin (2006: 187) menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Sutrisno (2009: 181) menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Hasibuan (2006: 117) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Friska (2004: 1) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Artinya seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya.

Dubrin (2005: 3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah.

Siagian (2004: 72) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Wahyudin (2006: 3) berpendapat bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan unit atau satuan kerja atau fungsi-fungsi yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi, dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lain.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi

perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Selain itu kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006: 141).

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2013: 93).

Kemudian Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Kerangka Berpikir

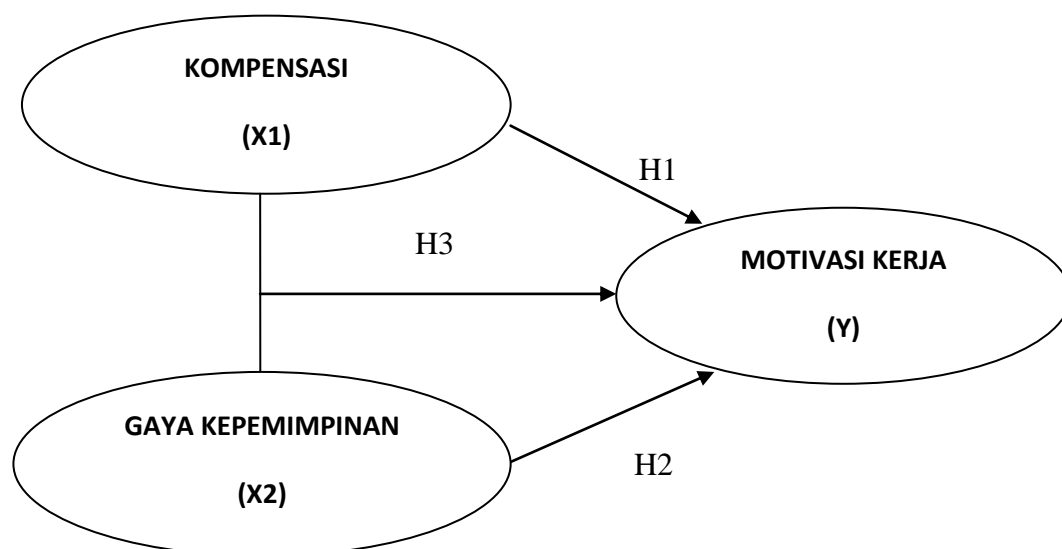
Handoko (2005: 155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Wahyudin (2006: 3) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006: 141).

Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah ini:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Persepsi Peneliti, 2014

Keterangan:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y).
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y).
3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan (Nazir, 2008: 15).

Dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia.
2. Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia.
3. Ada pengaruh antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia.

Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 115) bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi (Supardi, 2005: 87). Adapun populasi dalam PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia sebanyak 50 karyawan dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah seluruh karyawan PT. *Fast Precision Manufacturing* yaitu sebanyak 50 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data dilakukan dengan memanfaatkan komputer melalui program *SPSS for windows* 16.00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia

PT. *Fast Precision Manufacturing Indonesia* didirikan pada tahun 2004. Sebuah perusahaan yang mengkhususkan diri dalam pembuatan *jig* dan *fixture*. Perusahaan ini menyediakan komprehensif berbagai produk dan jasa untuk melayani kebutuhan logam, plastik elektronik, semikonduktor, dan industri *oil and gas* di Indonesia. Lini produk utama dari perusahaan ini adalah sebagai berikut:

1. Otomasi Industri.
2. Otomasi Desain untuk *Prototype Jig and Fixture*.
3. *Precision Machining*.
4. *Welding and Industrial Supplies*.
5. *Plating* atau Pelapisan Permukaan.

Dengan kerjasama tim dan kepemimpinan yang kuat, perusahaan ini berhasil tumbuh menjadi salah satu pemimpin dari perusahaan sejenis di Batam dalam jangka pendek kurang dari satu tahun sejak berdiri pada tahun 2004.

HASIL PENGUJIAN

Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji Validitas dan Reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 16.0.

Butir-butir instrumen yang valid diuji dengan menggunakan *cronbach alpha* dapat dilihat dari Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.834 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.850 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.863 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.579 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.659 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.583 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.498 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.781 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 9	0.831 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 10	0.827 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 11	0.598 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 12	0.741 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 13	0.681 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 14	0.837 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid
Item 15	0.779 (Positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, Bulan Juli 2014

Dari Tabel 1 di atas, hasil Validitas untuk 15 item pertanyaan dari ke-tiga variabel diperoleh semua item mempunyai korelasi skor probabilitas $r < 0.05$ (*sig. 2-tailed < 0.05*). Dengan demikian instrumen untuk Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja memenuhi uji Validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha* pada program SPSS 16. Hasil dari pengujian ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *alpha* (α). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha (α)	Status
Kompensasi	0.822	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.759	Reliabel
Motivasi Kerja	0.781	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, Bulan Juli 2014

Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar, yaitu diatas 0,632 sehingga dapat dikatakan

semua konsep pengukur masing-masing variabel dari keusioner adalah reabilitas maka untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 16, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound		Zero-order	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.718	.231		3.114	.003	.254	1.182					
Kompensasi	.456	.129	.535	3.530	.001	.196	.715	.902	.458	.208	.151	6.638
Gayakepemimpinan	.399	.151	.399	2.631	.011	.094	.703	.891	.358	.155	.151	6.638

a. *Depent Variable*: Motivasi Kerja

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2014

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.718 + 0.456 X_1 + 0.399 X_2$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Gaya Kepemimpinan

Persamaan di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif bagi motivasi kerja karyawan.
- Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0.456 yang berarti bahwa jika kompensasi semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0.399 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.034	2	8.017	121.175	.000 ^a
	Residual	3.109	47	.066		
	Total	19.143	49			

a. *Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi*

b. *Dependent Variable: Motivasi Kerja*

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2014

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 121.175, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan berarti terbukti.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Nilai Koefisien Determinan

Model Summary ^b										
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson		
				Change	F Change	df1 df2				
1	.915 ^a	.838	.831	.25721	.838	121.175	2	47	.000	1.721

a. *Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi*

b. *Dependent Variable: Motivasi Kerja*

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2014

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0.831. Hal ini berarti 83.1% variasi variabel motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 16.9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji T (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji Hipotesis Parsial (Uji T) ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan secara individual.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p value*). Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05, maka hipotesis

diterima. Sebaliknya, jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji t Secara Parsial

Model	Coefficients ^a					95% Confidence Interval for B		Correlations		Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	T	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	.718	.231	3.114	.003	.254	1.182					
Kompensasi	.456	.129	3.530	.001	.196	.715	.902	.458	.208	.151	6.638
Gayakepemimpinan	.399	.151	2.631	.011	.094	.703	.891	.358	.155	.151	6.638

b. *Dependent Variable:* Motivasi Kerja

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2014

Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis:

- Ho : $\beta_i = 0$, tidak ada pengaruh positif antara kompensasi dengan motivasi kerja.
- Ha : $\beta_i > 0$, terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan motivasi kerja.

Dari Tabel 4.13 di atas, terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.530 dengan taraf signifikansi 0.001. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.001 tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia. Hal ini terbukti bahwa pada level of signifikan α (0,05). Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi kesimpulannya adalah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja signifikan. Berarti hipotesis H1 bahwa “kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan” diterima.

Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan hipotesis:

- Ho : $\beta_i = 0$, tidak ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.
- Ha : $\beta_i > 0$, terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

Dari Tabel 6 di atas, terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.631 dengan taraf signifikansi 0.011. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.011 tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia. Hal ini terbukti bahwa pada level of signifikan α (0,05). Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi kesimpulannya adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja signifikan. Berarti hipotesis H2 bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan” diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil Analisis Kompensasi PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 3.530 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.001 Hasil tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia, sehingga hipotesis diterima.

Hasil Analisis Gaya Kepemimpinan PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.631 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.011. Hasil tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia, sehingga hipotesis diterima.

Hasil Analisis Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung kompensasi sebesar 3.530 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.001 sedangkan nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar 2.631 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.011. Hasil tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia, sehingga hipotesis kompensasi dan gaya kepemimpinan diterima karena signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia. Hal ini terbukti bahwa pada *level of significant* α (0,05), diperoleh kompensasi sebesar 3.530 dengan taraf signifikansi sebesar 0.001. Hasil ini lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. *Fast Precision Manufacturing* Indonesia. Hal ini terbukti bahwa pada *level of significant* α (0,05), diperoleh gaya kepemimpinan

sebesar 2.631 dengan taraf signifikansi sebesar 0.011. Hasil ini lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kompensasi

Hasil penelitian mengenai kompensasi PT. *Fast Precision Manufacturing Indonesia* adalah ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Khususnya dalam pemberian kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan yang baik, maka akan menimbulkan motivasi kerja yang baik juga.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan PT. *Fast Precision Manufacturing Indonesia* harus ditingkatkan atau paling tidak tetap dipertahankan agar hubungan antara pimpinan dan bawahannya tetap terjalin dengan baik, sehingga bawahan merasa diperhatikan oleh pimpinannya didalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan motivasi kerja yang lebih baik guna mencapai tujuan dari perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Hasil penelitian mengenai motivasi kerja karyawan PT. *Fast Precision Manufacturing Indonesia* adalah diharapkan karyawan dapat menumbuhkan motivasi di dalam dirinya masing-masing untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Atasan juga perlu memperhatikan motivasi karyawan, sehingga bisa menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Arikunto S, 2005, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Aswar, 2013, *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Noble Batam*, Skripsi, Batam: Universitas Batam.
- Dubrin, Andrew, 2005, *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Jakarta: Prenada Media.
- Edy, Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Faizah Ana, 2012, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.XYZ Batam*, Jurnal Ilmiah, Zona Manajerial, Vol. 4, No. 3, Hal. 39-50, Universitas Batam.
- Friska, 2004, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi ketiga, Semarang: CV. BP-Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, 2013, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF.
- Hayati, Nur, 2013, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. The Bay Resort Batam*, Skripsi, Batam: Universitas Batam.

- Lubis, Amalia Mutia, 2011, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Back Office di Rumah Sakit X Batam*, Jurnal Ilmiah, Zona Manajerial, Vol. 3, No. 2, Hal. 20-26, Universitas Batam.
- Lubis, Maisaroh, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Bank DanamonIndonesia. Tbk Cabang Batam*, Skripsi, Batam: Universitas Batam.
- Malayu S. P. Hasibuan, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhamad, Fitri, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Budaya Organisasi (Kaizen) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nissin Kogyo Batam*, Jurnal Ilmiah, Zona Manajerial, Vol. 3, No. 1, Hal 22-38, Universitas Batam.
- Mulyani, 2013, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bagian Humas SETDA Batam*, Skripsi, Batam: Universitas Batam.
- Nazaruddin, 2010, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas X Kota Batam*, Jurnal Ilmiah, Zona Manajerial, Vol. 2, No. 3, Hal. 48-54, Universitas Batam.
- Oscar, Yulius, 2010, *I.T. Kreatif SPSS 18*, Yogyakarta: Panser Pustaka.
- Purwanto, N, 2006, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sadili, Samsudin, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutjahjo, Gandhi, 2011, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PEB Batam*, Jurnal Ilmiah, Zona Manajerial, Vol. 3, No. 2, Hal. 54-62, Universitas Batam.
- Tobing, Edward, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Maintenance PT. NOK Asia Batam*, Skripsi, Batam: Universitas Batam.