

Jurnal Ilmiah **ZONA MANAJERIAL**

Volume 7, Nomor 2, Agustus 2015

Pengaruh Harga, Kualitas, Dan Pelayanan Terhadap Penjualan Parker Hannifin Pada Konsumen PT. KSD Indonesia

Rut Ardia Garini Pencawan
Ngaliman

Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Atas Pembelian BBM Avtur Pertamina Pada Depot Pengisian Pesawat Udara Di Bandara Hang Nadim Batam

Muhammad Hartarto
Diana Titik W

Analisa Tata Kelola Teknologi Informasi PT. Epson Batam Berbasis COBIT

Gandhi Sutjahjo

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota

Darmayanti
Sri Yanti

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai *Development*

Christianto Lilo
Sri Langgeng Ratnasari

Pengaruh Perilaku Birokrasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Bengkong Kota

Bagus Indra Kurniawan
Syahril Efendi

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batam

ISSN 2087-7331

DAFTAR ISI

- Pengaruh Harga, Kualitas, Dan Pelayanan Terhadap Penjualan Parker Hannifin Pada Konsumen PT. KSD Indonesia
Rut Ardia Garini Pencawan
Ngaliman **1-10**

- Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Atas Pembelian BBM Avtur Peramina Pada Depot Pengisian Pesawat Udara Di Bandara Hang Nadim Batam
Muhammad Hartarto
Diana Titik W **11-25**

- Analisa Tata Kelola Teknologi Informasi PT. Epson Batam Berbasis COBIT
Gandhi Sutjahjo **26-37**

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Faslitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota
Darmayanti
Sri Yanti **38-49**

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development
Christianto Lilo
Sri Langgeng Ratnasari **50-69**

- Pengaruh Perilaku Birokrasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Bengkong Kota Batam
Bagus Indra Kurniawan
Syahril Efendi **70-89**

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 Mulyadi, 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 GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPREME NUSAPERMAI
DEVELOPMENT**

Christianto Lilo

Sri Langgeng Ratnasari

Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Jl. Abulyatama No. 5 Batam 294200

E-mail: christiantolilo@gmail.com

ABSTRACT

Leader plays a very important in managing its human resources in order to deliver optimal results or accomplishments in achieving our target to be achieved by the company. This study aims to determine whether the variable behavior of the leadership style and compensation jointly effect on work performance, and determine whether the variable behavior of the leadership style or compensation dominant influence on job performance.

The type of data used are primary and secondary sata. Perimer Data was collected using a questionnaire. Secondary data was collected from a documentation such as company profile. The samples in this research using random sampling techniques. The sample size is calculated using the formula Slovin. Testers hypothesis performed by t test for testing correctly.

Based on the results of hypothesis testing showed that the style of leadership and influence on employee performance compensation. And the style of leadership and compensation significant influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Tingkat persaingan bisnis dari waktu ke waktu semakin kompetitif. Para pelaku bisnis berupaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawannya dengan seoptimal mungkin. Tidak bisa dipungkiri bahwa salah satu keunggulan bersaing suatu organisasi adalah bergantung pada para karyawannya, sehingga para karyawan ini merupakan suatu aset berharga organisasi yang harus ditingkatkan kemampuannya, menciptakan suasana kerja yang mendukung untuk pencapaian hasil kerja yang optimal, memberikan penghargaan, dan memberikan kompensasi kepada karyawan. Fungsi dasar yang dilakukan oleh semua manajer adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan, dan pengadilan. Dimana proses tersebut adalah merupakan proses manajemen.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah

kesuksesan tidaklah semudah seperti membalik telapak tangan, karena diperlukan suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Mangkunegara, 2005:9). Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai apabila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting kedudukan strategis, karena pemimpin merupakan titik sentral di dalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Pada hakekatnya manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh para manajer yang harus memilih pemimpin diperlukan dalam mempengaruhi kegiatan suatu kelompok dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Perilaku kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan. Prawirosentono, (2006:3) menyatakan terdapat hubungan yang erat antara prestasi perseorangan dengan prestasi perusahaan, dengan kata lain bila prestasi karyawan baik maka kemungkinan besar prestasi perusahaan juga baik. Prestasi seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa jika ingin prestasi perusahaan baik, maka pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kinerja setiap karyawannya baik dengan cara menciptakan kondisi yang kondusif yaitu memotivasi karyawan berprestasi.

Dilatarbelakangi oleh perkembangan industri properti yang cukup menguntungkan, maka PT. Supreme Nusapermai *Development – Nagoya Citywalk*

akhirnya disepakati untuk didirikan agar dapat bersaing dalam rangka meningkatkan mutu, kualitas properti dan pusat perbelanjaan di Batam.

PT. Supreme Nusapermai *Development – Nagoya Citywalk* berdiri pertama kali pada tanggal 13 Januari 2009 dan secara legal telah beroperasi melalui Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa serta telah mendapatkan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP). Dengan demikian PT. Supreme Nusapermai *Development – Nagoya Citywalk* telah legal dan juga telah mendapatkan izin operasional dari pemerintah.

Program kompensasi yang diberikan oleh pihak PT. Supreme Nusapermai *Development* antara lain:

1. Komponen gaji merupakan suatu bagian balas jasa yang diterima karyawan. Komponen gaji terbagi menjadi dua yaitu gaji bulanan dan gaji lembur.
2. Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dengan tujuan untuk memotivasi karyawan. Intensif ini bisa berupa bonus dan penghargaan ini bisa kepada karyawan teladan.
3. Komponen tunjangan merupakan pembayaran dan jasa-jasa yang melengkapi gaji pokok. Tunjangan ini bisa berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, kecelakaan kerja, tunjangan perkawinan, tunjangan kematian dan tunjangan hari tua.
4. Fasilitas merupakan penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung dalam pekerjaan berupa tempat kerja, pakaian kerja, cuti kerja, transportasi dan olah raga.

Berdasarkan penjelasan tersebut jelas bahwa perilaku pemimpin 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 Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supreme Nusapermai *Development*”.

Identifikasi Masalah

Identifikasi dari uraian yang telah disampaikan pada latar belakang masalah, peneliti melakukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan masih belum sesuai dengan situasi yang terjadi di lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menunjukkan kinerja terbaik mereka.
2. Kompensasi yang masih belum sesuai dengan dengan pengharapan karyawan akan memiliki pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.
3. Masih kurang sesuainya gaya kepemimpinan dan kompensasi menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Kerangka Teori

Gaya Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pemimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” melahirkan kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Keberhasilan

suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, bahkan kiranya dapat dikatakan, bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerja pegawai (Siagian, 2005).

Fahmi (2013:15) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Pimpinan dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai peran yang sangat vital. Sosok seorang pemimpin harus mampu menyelami kebutuhan-kebutuhan pokok dan keinginan kelompok lembaga yang dipimpinnya. Dari keinginan itu dapat dipetik keinginan realistis yang dapat dicapai. Selanjutnya, pemimpin harus meyakinkan kelompok mengenai apa yang menjadi keinginan realistis dan mana yang sebenarnya merupakan khayalan.

Tugas pemimpin tersebut akan berhasil dengan baik apabila setiap pemimpin memahami akan tugas yang harus dilaksanakannya. Oleh sebab itu kepemimpinan akan tampak dalam proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan menguasai pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain. Untuk keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan diperlukan seorang pemimpin yang profesional, dimana ia memahami akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin, serta melaksanakan peranannya sebagai seorang pemimpin.

Disamping itu pemimpin harus menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan, sehingga terciptanya suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tentram, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Davis menyimpulkan ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a. Kecerdasan, seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya.
- b. Kematangan dan keluasan sosial (*Social maturity and breadth*), seorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabil, matang, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang.
- c. Motivasi dalam dan dorongan prestasi (*Inner motivation and achievement drives*), dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan.
- d. Hubungan manusiawi, pemimpin harus bias mengenali dan menghargai para anggotanya Menurut Greece, di dalam suatu organisasi, hubungan antara bawahan dengan pimpinan bersifat saling mempengaruhi.

Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Untuk memperoleh

gambaran mengenai kompensasi berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai kompensasi menurut beberapa ahli.

Menurut Wibowo (2012:289). Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

Handoko (2008:62) menyebutkan didalam penentuan kompensasi kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek manajemen ditentukan oleh interaksi dari tiga faktor, yaitu:

1. Kesiediaan membayar, bukan merupakan pernyataan yang berlebihan untuk menyatakan bahwa para manajer sebenarnya ingin membayar upah secara adil.
2. Kemampuan membayar, tanpa memperhatikan semua faktor lainnya, dalam jangka panjang realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan.
3. Persyaratan-persyaratan membayar, dalam jangka pendek, pengupahan dan penggajian sangat tergantung pada tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah, organisasi karyawan (serikat buruh) kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja (*collective bargaining*) dan para pesaing.

Samsudin (2006:32) menyatakan fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Samsudin (2006:49) menyatakan pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan lainnya.
2. Meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3. Memajukan organisasi dan perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, maka semakin menunjukkan betapa suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh

karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” (syarat-syarat) dan “*input*”.

Menurut Sedarmayanti (2007:60) menyatakan tujuan sistem kompensasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan keadilan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya dan memenuhi peraturan.

Kinerja

Mangkunegara (2007:33) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio, 2013:693).

Tujuan dan manfaat penilaian kerja adalah sesuai dengan kebutuhan masing-masing organisasi. Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi lain dapat juga menekankan tujuan yang berbeda dengan system penilaian yang sama. Keanekaragaman tujuan penilaian sering menggambarkan variasi tujuan yang berbeda tentang penilaian kinerja. System penilaian kinerja akan bekerja baik ketika tujuan formal organisasi menggunakan penilaian kinerja konsisten terhadap tujuan penilaian, termasuk penilai dan yang dinilai. Penilaian kinerja banyak digunakan dalam hal meningkatkan kinerja, menetapkan tujuan organisasi, dan mengidentifikasi pelatihan dan kebutuhan pengembangan (Rivai, 2005:14).

Secara umum, penilaian kinerja banyak digunakan untuk kriteria studi validasi, menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan organisasi, menekankan kembali struktur kekuasaan, perencanaan sumber daya manusia.

Menurut Rivai (2005:36) alasan mengapa perlunya penilaian kinerja, adalah:

1. Penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
2. Penilaian memberi satu peluang bagi manajer dan karyawan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahannya.
3. Memungkinkan atasan dengan bawahan bersama-sama mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki kemerosotan apa saja yang mungkin sudah digali oleh penilaian dan mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan bawahan.
4. Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karir perusahaan karena penilaian memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir karyawan itu dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkan.

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Supreme Nusapermai *Development*.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Supreme Nusapermai *Development*.

3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supreme Nusapermai *Development*.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Supreme Nusapermai *Development*, atau yang biasa kita ketahui dengan Nagoya *Citywalk*. PT. Supreme Nusapermai *Development* merupakan kantor manajemen pengelolanya. Adapun jadwal penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan kedepan, terhitung pada bulan Januari 2015 hingga bulan Juni 2015.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sementara jenis penelitiannya adalah survei sedangkan metodenya yakni deskriptif analitis dengan alat analisa data menggunakan regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui pengisian angket atau kuesioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat di ketahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pada PT. Supreme Nusapermai *Development*.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah generalisasi dari keseluruhan subjek dan objek penelitian yang ada. Pada penelitian ini, populasinya sebanyak 74 karyawan.

Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu *random sampling*. *Random sampling* adalah suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sederhana. Agar ukuran sampel yang diambil representatif maka dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (dalam penelitian ini digunakan 5% atau 0,05).

$$n = \frac{74}{1 + (74)(0.05)^2}$$

$$n = 62.44726$$

Berdasarkan rumus Slovin maka sampel yang diambil secara acak adalah sebanyak 62 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan dengan cara:

Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan (*field research*) yaitu peneliti yang dilakukan pada perusahaan bersangkutan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan dengan cara:

- a. Observasi
Observasi merupakan cara atau teknik untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung dilokasi penelitian.
- b. Wawancara
Wawancara adalah suatu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antar peneliti dengan pihak perusahaan yang bersangkutan dengan objek penelitian.
- c. Kuesioner
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden, dengan harapan mereka akan member respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini penulis, menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Supreme Nusapermai Development.

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca beberapa buku literature-literatur, mengumpulkan dokumen, arsip, maupun catatan penting organisasi yang ada hubungannya dengan permasalahan penulisan skripsi ini dan selanjutnya diolah kembali.

Sumber data Penelitian

Berdasarkan sumbernya, data pada penelitian ini dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer
Data primer yaitu, data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran angket pertanyaan terkait variabel penelitian yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan.
2. Data sekunder
Data sekunder yaitu, data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media yang ada atau dokumen-dokumen dimana data tersebut sudah tersedia. Dalam hal ini yang diambil merupakan data mengenai gambaran umum perusahaan dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengolahan Data

Supaya data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan, dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan instrument penelitian untuk mendapatkan data penelitian dengan tingkat ketercakupan data sesuai dengan fokus penelitian.

Operasional Variabel

Merupakan variabel dependen, yang artinya menurut Mangkunegara (2005:67). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan, dalam melaksanakan:

- a. Gaya kepemimpinan (X1) merupakan variabel independen, yang artinya menurut Tampubolon (2007:47) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.
- b. Kompensasi (X2), merupakan variabel independen, yang artinya menurut Handoko (2008:47), yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
- c. Kinerja (Y), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2007:7)

Uji Kalibrasi Instrumen

Merupakan suatu uji untuk melihat kualitas data, yang dilihat dari validitas dan reliabilitas datanya. Data yang didapat akan dilakukan pengujian terhadap instrument yang akan digunakan. Pengujian instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *software statistic SPSS 20*.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2010:53). Koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut.

Dari r tabel, maka dapat diketahui nilai r tabel dua sisi untuk jumlah sampel (n) 62 yang diperoleh dari $df = n - 2$, sehingga $df = 62 - 2 = 60$ adalah 0,211. Uji validitas untuk setiap butir pertanyaan pada kuesioner penelitian ini akan dilakukan dengan cara melihat nilai Corrected Item-Total Correlation dengan ketentuan kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r hasil (hitung) positif, serta $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil (hitung) tidak positif, serta $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, yaitu untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Menurut Sarwono (2006:56) tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsisten atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha cronbach* yang dikerjakan dengan paket statistik SPSS 20 dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan pada penelitian akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha*

Cronbach pada penelitian ini akan digunakan nilai 0,60 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan reable bila nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

Teknik analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang diuji secara statistik dengan SPSS 20, yaitu berupa angka-angka, mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penyajian dari hasilnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Merupakan uji untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Suliyanto, 2005:47). Uji ini digunakan untuk menguji sebuah model regresi, variabel-variabel independen, dan variabel dependen apakah keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Uji Multikolinearitas

Merupakan uji keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi (Priyanto, 2010).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas *Multikolinearitas* dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolinearitas* adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2009).

Uji Heteroskedastisitas.

Merupakan uji keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan para model regresi. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual para model regresi (Priyanto, 2005:50).

Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika varian berbeda maka disebut *Heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *Homoskedastisitas* atau tidak *Heteroskedastisitas*.

Analisis Regresi Linear berganda

Model penelitian ini adalah model regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen variable*) terhadap variabel terikat (*dependen Variable*). Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b1-b2	= Koefisien regresi berganda
X1	= Gaya kepemimpinan

X2 = Kompensasi

Pengujian Hipotesis

Uji t (*t - test*)

Adalah untuk menguji secara parsial dan digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen. Ketepatan parameter penduga diuji dengan uji t (*t - test*) yang dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = t hitung yang dibandingkan dengan t tabel

n = Jumlah sampel

r = Korelasi yang ditemukan

Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, demikian pula sebaliknya.

Uji F

Adalah untuk menguji secara simultan dan digunakan untuk menguji hipotesis ke 3. Uji ini untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$$F_h = \frac{r^2 / k}{(1-r^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung dibanding dengan F tabel

Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2009:47).

Koefisien Determinan (R^2)

Digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

$$R^2 = \frac{(Y-Y')^2 / K}{(Y-Y')^2 / K}$$

Keterangan:

Y = Nilai pengamatan

Y' = Nilai rata-rata pengamatan

K = Jumlah variabel independen

Nilai R^2 ini mempunyai range 0 sampai 1 (satu). Semakin besar R^2 (mendekati nol) maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin R^2 mendekati

0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Identitas Responden

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Supreme Nusapermai *Development*. Jumlah karyawan tetap tersebut adalah berjumlah 62 orang. Tingkat pengembalian kuesioner adalah 100 persen. Artinya semua kuesioner yang dibagikan kepada responden dikembalikan secara lengkap dan telah diisi. Gambaran umum tentang identitas sampel atau responden diuraikan ke dalam kelompok jenis kelamin, umur, masa kerja dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Laki-Laki	Perempuan
Jumlah	38	24
Persentase (%)	61,30%	38,70 %

Sumber: data primer diolah (2015)

Dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Supreme Nusapermai *Development* yang berjenis kelamin laki-laki adalah 61,30 persen dan yang berjenis kelamin perempuan adalah 38,70 persen. Jumlah karyawan laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan karena kondisi pekerjaan yang lebih mengutamakan laki-laki dalam menempati posisi kerja tersebut.

Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 2 Tingkat Usia

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 25 tahun	25 orang	40,32 %
25-35 tahun	19 orang	30,65 %
36-45 tahun	10 orang	16,13 %
46-55 tahun	8 orang	12,90 %

Sumber: data primer diolah (2015)

Berdasarkan tingkat usia, responden yang kelompok usia paling banyak adalah responden yang berusia kurang dari 25 tahun yaitu berjumlah 25 orang atau 40,32 persen. Responden yang paling sedikit adalah kelompok usia 46 tahun sampai 55 tahun yaitu sebesar 8 orang atau 12,90 persen, sedangkan jumlah responden pada kelompok usia 25 tahun sampai 35 tahun berjumlah 19 orang atau 30,65 persen dan responden yang berada pada kelompok usia 36 tahun sampai 45 tahun berjumlah 10 orang atau 16,13 persen.

Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3 Pendidikan

Pendidikan	SLTA	D3	S1
Jumlah (orang)	33	13	16
Persentase (%)	53,22 %	20,97 %	25,81 %

Sumber: data primer diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 3 jumlah responden yang paling banyak adalah responden pada kelompok pendidikan tingkat SLTA yaitu berjumlah 33 orang atau 53,22

persen. Sedangkan jumlah responden yang paling sedikit adalah responden pada kelompok pendidikan tingkat D3 yaitu berjumlah 13 orang atau 20,97 persen. Untuk jumlah responden yang berpendidikan S1 adalah 16 orang atau 25,81 persen.

Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4 Masa Kerja

Masa Kerja	< 1 tahun	1-3 tahun	3-5 Tahun	> 5 tahun
Jumlah (orang)	16	34	9	3
Presentase (%)	25,81 %	54,84 %	14,51 %	4,84 %

Sumber: data primer diolah (2015)

Responden yang memiliki masa kerja 1 tahun sampai 3 tahun paling banyak dibandingkan kelompok masa kerja lainnya berjumlah 34 orang atau 54,84 persen. Sedangkan Jumlah responden yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun berjumlah 3 orang atau 4,84 persen. Untuk dibawah satu tahun berjumlah 16 orang atau 25,81 persen. Dan untuk yang masa kerjanya 3 tahun sampai 5 berjumlah 9 orang atau 14,51 persen.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji reabilitas, yaitu uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Menurut Sarwono (2006:55) tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan reabel bila nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ dengan kriteria pengujian reliabilitas adalah:

1. Jika r Alpha positif dan r Alpha $> r$ Tabel atau nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
2. Jika r Alpha negatif dan r Alpha , r Tabel atau nilai *Cronbach Alpha* di bawah 0,6, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas pada tabel di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,629	Reliabel
Kompensasi	0,749	Reliabel
Kinerja	0,755	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS 20 diolah (2015)

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai batas konsistensi (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,629, variabel kompensasi adalah 0,749, dan variabel kinerja adalah sebesar 0,755, ini berarti seluruh variabel penelitian ini adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* nya lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Suliyanto, 2005:52). Uji ini digunakan untuk menguji sebuah model regresi, variabel-variabel independen, dan variabel dependen apakah keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Selanjutnya guna melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal *P-P Plott*. Dasar pengambilan keputusan adalah:

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

Hasil uji normalitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20 menunjukkan data bahwa data yang digunakan dalam model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal karena data penelitian cenderung menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Merupakan uji keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi (priyanto, 2010). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya serta *Variance inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2009).

Tabel 6 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.993	71.475		.476	.649		
Gaya	.243	.070	1.007	3.495	.010	.612	1.633
Kompensasi	.673	.248	.782	2.716	.030	.612	1.633

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil SPSS 20 diolah (2015)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi adalah 0,612 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi adalah 1,633, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas, karena berdasarkan ketentuan nilai *tolerance* dari seluruh variabel independen tersebut adalah lebih besar dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF diatas 10.

Uji Heteroskedastisitas

Adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Priyanto, 2010). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika varian berbeda disebut *Heteroskedastisitas*.

Model regresi yang baik adalah yang *Homoskedastisitas* atau tidak terjadi *Heteroskedastisitas*. Dalam uji ini yang perlu diperhatikan adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot* dari variabel terkait dimana jika tidak berbentuk pola tertentu maka terjadi *Heteroskedastisitas*, namun apabila terdapat pola tertentu maka terjadi *Heteroskedastisitas* yang akan digunakan pola dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model penelitian ini adalah model *regresi linier* berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terait (*dependent variable*). Model persamaan *regresi linier* berganda dalam penelitian adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Dimana:

Y = Variabel kinerja

a = Konstanta

b1-b2 = Koefisien regresi berganda

X1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X2 = Variabel Kompensasi

Persamaan *regresi linier* berganda dibentuk dari nilai koefisien regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS 20 yang disajikan pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7 Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33.993	71.475		.476	.649		
1 Gaya	.243	.070	1.007	3.495	.010	.612	1.633
Kompensasi	.673	.248	.782	2.716	.030	.612	1.633

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20 (2015)

Model persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Jika nilai a, b1, dan b2 dimasukkan ke dalam model persamaan regresi berganda, maka akan didapat model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33,993 + 0,243X_1 + 0,673X_2 \text{ atau}$$

$$\text{Kinerja} = 33,993 + 0,243 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,673 \text{ Kompensasi}$$

Keterangan:

1. Berdasarkan nilai koefisien yang disajikan pada tabel 4.12, maka bila nilai variabel gaya kepemimpinan naik sebesar 1 persen, dan variabel lain dianggap *ceteris paribus*, maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,243 persen.
2. Berdasarkan nilai koefisien yang disajikan pada tabel 4,12, maka bila nilai variabel kompensasi naik sebesar 1 persen, dan variabel lain dian ggap *ceteris paribus*, maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,673 Persen.
3. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah 0,243 dan nilai koefisien ini lebih besar dari nilai koefisien variabel kompensasi yaitu 0,673 maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Supreme Nusapermai *Development*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara Parsial

Uji t digunakan untuk pengujian hipotesis secara parsial. Yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dan pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja. Berikut disajikan hasil pengolahan data dengan SPSS 20.

Tabel 8 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33.993	71.475		.476	.649		
1 Gaya	.243	.070	1.007	3.495	.010	.612	1.633
Kompensasi	.673	.248	.782	2.716	.030	.612	1.633

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil penghitungan SPSS 20 yang disajikan pada Tabel 8 di atas, maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Supreme Nusapermai *Development*. Hal ini diketahui dari nilai signifikannya sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari ketentuan 0,05 (<0,05). Nilai t hitungannya adalah sebesar 3,495 yang mana nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 2,000 Sehingga semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Supreme Nusapermai *Development*.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 20 yang disajikan pada Tabel 4.16 di atas, maka dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Supreme Nusapermai *Development*. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikannya sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari ketentuan yaitu 0,05 ($<0,05$). Nilai t hitungnya adalah sebesar 2,716 yang mana nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 2000.

Sehingga semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Supreme Nusapermai *Development*.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Adalah untuk menguji secara *simultan* dan digunakan untuk menguji hipotesis ke 3. Uji ini untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Hipotesis secara simultan adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Supreme Nusapermai *Development*. Hasil pengujian secara *simultan* dengan menggunakan SPSS 20. Berikut ini adalah hasil pengujiannya:

Tabel 9 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1185.134	2	592.567	6.345	.000 ^b
Residual	653.766	7	93.395		
Total	1838.900	9			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya

Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS 20 sebagaimana yang disajikan pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan dari nilai signifikannya sebesar 0,000 Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 ($<0,05$). Sehingga semakin baik gaya kepemimpinan dan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Supreme nusapermai *Development*, dan sebaliknya bila semakin buruk gaya kepemimpinan dan kompensasi maka akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Supreme Nusapermai *Development*.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi diukur dengan nilai *Adjusted R Square* (R^2), yang nilainya 0,543 artinya kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam menjelaskan variabel kinerja adalah sebesar 54,30% Sedangkan sisanya sebesar 45,70% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Variabel tersebut misalnya stress kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Berikut disajikan hasil penghitungan SPSS 20 pada tabel berikut:

Tabel 10 Koefisien Determinasi**Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.543	9.66412

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya

Pembahasan**Hasil Analisis Data**

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Supreme Nusapermai *Development*. Jumlah karyawan tetap tersebut adalah yang berjumlah 62 orang. Tingkat pengembalian kuesioner adalah 100 persen. Artinya semua kuesioner yang dibagikan kepada responden dikembalikan secara lengkap dan telah diisi. Gambaran umum tentang identitas sampel atau responden diuraikan ke dalam kelompok jenis kelamin, umur, masa kerja dan tingkat pendidikan.

Jumlah karyawan PT. Supreme Nusapermai *Development* yang berjenis kelamin Laki-Laki adalah 61,30 persen dan yang berjenis kelamin perempuan adalah 38,70 persen. Jumlah karyawan laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan karena kondisi pekerjaan yang lebih mengutamakan laki-laki dalam menempati posisi kerja tersebut. Berdasarkan tingkat usia, responden yang kelompok usia paling banyak adalah responden yang berusia kurang dari 25 tahun yaitu berjumlah 25 orang atau 40,32 persen. Responden yang paling sedikit adalah kelompok usia 46 tahun sampai 55 tahun yaitu sebesar 8 orang atau 12,90 persen, sedangkan jumlah responden pada kelompok usia 25 tahun sampai 35 tahun berjumlah 19 orang atau 30,65 persen dan responden yang berada pada kelompok usia 36 tahun sampai 45 tahun berjumlah 10 orang atau 16,13 persen.

Berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah responden yang paling banyak adalah responden pada kelompok pendidikan tingkat SLTA yaitu berjumlah 33 orang atau 53,22 persen. Sedangkan jumlah responden yang paling sedikit adalah responden pada kelompok pendidikan tingkat D3 yaitu berjumlah 13 orang atau 20,97 persen. Untuk jumlah responden yang berpendidikan S1 adalah 16 orang atau 25,81 persen. Untuk pendidikan jumlah responden yang paling banyak adalah responden pada kelompok pendidikan tingkat SLTA yaitu berjumlah 33 orang atau 53,22 persen. Sedangkan jumlah responden yang paling sedikit adalah responden pada kelompok pendidikan tingkat D3 yaitu berjumlah 13 orang atau 20,97 persen. Untuk jumlah responden yang berpendidikan S1 adalah 16 orang atau 25,81 persen.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka penulis dapat membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Supreme Nusapermai *Development*. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikannya sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari nilai ketentuan yaitu 0,05 (<0,05). Nilai t hitungnya adalah sebesar 3,495 yang mana nilai t hitung

lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 2,000. Sehingga semakin banyak gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Supreme Nusapermai *Development*. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama (h1) diterima.

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Supreme Nusapermai *Development*. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikannya sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari ketentuan yaitu 0,05 ($<0,05$). Nilai t hitungnya adalah sebesar 2,716 yang mana nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu 2,000. Sehingga semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Supreme Nusapermai *Development*. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (h2) diterima.
3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sebesar 0,000. Nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 ($<0,05$). Sehingga semakin baik gaya kepemimpinan dan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Supreme Nusapermai *Development*. Dan sebaliknya bila semakin buruk gaya kepemimpinan dan kompensasi maka akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. Supreme Nusapermai *Development*. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (h3) diterima. Kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam menjelaskan variabel kinerja adalah sebesar 54,30%.

Saran

Dari kesimpulan tersebut, maka penulis memberikan saran-saran sehubungan dengan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, maka berdasarkan jawaban para responden dapat diketahui bahwa masih terdapat nilai atau jawaban yang harus diperbaiki atau ditingkatkan oleh perusahaan sehubungan dengan gaya kepemimpinan. Jawaban responden terhadap kemampuan pimpinan dalam melihat kedepan (visioner) dan dalam memberikan teladan masih belum optimal dilakukan. Sehingga bila perusahaan ingin lebih meningkatkan kinerja karyawan maka perlu melakukan perbaikan tersebut.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, maka berdasarkan jawaban para responden maka perusahaan perlu membuat program-program nyata dalam meningkatkan kemampuan karyawan, karena hal ini adalah bentuk lain penghargaan kepada karyawan selain gaji atau penghargaan materi lainnya. Sehingga bila perusahaan ingin lebih meningkatkan kinerja karyawan maka perlu melakukan perbaikan sesuai dengan yang menjadi keluhan karyawan tersebut.
3. Karena terbatasnya jumlah variabel independen yang diteliti pada penelitian ini, maka penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya menambah variabel independen lainnya untuk meningkatkan nilai koefisien determinasi

penelitian tersebut. Variabel tersebut misalnya stress kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, atau disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta : Jakarta
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 2014. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill
- Dubrin, A. J. (2006). *Leadership: Research Findings, Practise, and Skills*, Third Edition. Boston: Houghton Mifflin Company
- Duwi Priyatno. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Handoko T.H. (2008). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta
- Jonathan, Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Garaha Ilmu
- Kadarisman, (2014). *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ridwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Mohd Basri, Ahmad Fauzi, (2005). *Performance Appraisal, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Suliyanto. (2005), *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajawali pers, Jakarta
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Winardi. (2009). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. Rineka Cipta