

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AMTEK ENGINEERING BATAM

YANNIK ARIYATI, SE.,MM

Dosen Tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Amtek Engineering Batam. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah (persial) maupun secara bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel sebanyak 55 orang karyawan yang diambil secara keseluruhan dari total populasi (karyawan). Sedangkan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil kusioner dengan karyawan yang berkompeten pada operator PT. Amtek Engineering Batam. Sedangkan sumber data skunder diperoleh dari dokumen PT. Amtek Engineering Batam dan diperoleh dari literature-literatur yang berhubungan dan dapat mendukung serta berguna bagi penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kusioner. Analisis data dilakukan dengan statistic deskriptif, yang digunakan untuk mendeskripsikan dalam memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diperoleh di lapangan dihubungkan dengan teoriteori yang relevan serta teknik kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert dan untuk hasil dan untuk hasil pengujiannya menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21. Dari hasil penelitian mengambil kesimpulan bahwa secara persial Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan hasil pengujian sebesar 0,639 atau 63,9 % sedangkan Kompensasi (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini terlihat dari hasil pengujian sebesar 0,356 atau 35,6 %. Namun secara simultan Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan (kuat) terhadap kinerja karyawan di PT. Amtek Engineering Batam dengan ke eratan sebesar 0,775 atau 77,5 % adapu sisanya sebesar 0,225 atau 2,25 % dipengaruhi atau faktor lain.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

1.2. Latar Belakang

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. Pentingnya kepemimpinan sangat dirasakan dalam era globalisasi seperti saat ini, terutama dalam suatu perusahaan. Dimana peran kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan suatu pekerjaan.

Unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama perannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab. Selain itu berhasil tidaknya penyelenggaraan kegiatan dalam organisasi ditentukan sejauh mana pemimpin memimpin bawahannya dengan baik, agar para karyawan mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki.

Kepemimpinan (*leadership*) saat ini telah mengalami perubahan, kepemimpinan yang hanya berkarakteristik kepribadian, dan karisma saja tidak cukup, namun kepemimpinan yaitu suatu tugas yang dapat berhasil apabila dilaksanakan pribadi yang bervariasi, dan pekerjaan ini melibatkan upaya dan inisiatif yang secara fisik dan mental harus dikerahkan untuk mencapai hasil atau tujuan bersama-sama dengan orang lain.

Seperti halnya yang lain, kompensasi juga merupakan bagian penting dalam menjalankan suatu pekerjaan. Karyawan harus menerima haknya sebagai karyawan yaitu imbalan dan kompensasi setelah para karyawan menjalankan kewajiban. Dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sulit ditaksir, karena

pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barang kali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Tetapi pada dasarnya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang ada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya tunjangan-tunjangan dan asuransi yang memadai karyawan akan merasa betah dan nyaman dalam pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk pembagian kompensasi terhadap karyawan semakin buruk juga kinerja karyawan tersebut.

PT. Amtek Engineering Batam adalah perusahaan yang berpengalaman di bidang metal stamping. Pembuatan Tool Dan Die Prototyping, Batch Run Production, Computer Casing Dan Racks Manufacturing. Perusahaan ini tentunya bisa berdiri dan maju hingga saat ini dikarenakan mempunyai seorang pemimpin yang sangat berkompeten dalam memimpin perusahaan ini, serta pemberian kompensasi yang layak sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Sebagai seorang pemimpin tentunya sangat bersinergi untuk memberi kekuatan, dorongan serta tugas-tugas kepada karyawan yang dipimpin agar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan. Tentunya tujuan dari pemimpin tersebut akan bisa terlaksana jika ditunjang oleh beberapa aspek pendukung yang membentuk suasana kerja lebih terorganisasi, tepat sasaran dan strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan juga harus dirubah. Dari sisi lain, kompensasi yang diberikan kepada karyawan terkadang diterima tidak tepat waktu, hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan dapat menurun. Walaupun kompensasi yang diberikan PT Amtek

Engineering Batam telah dilaksanakan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan besar nilai kompensasi yang diterima karyawan sudah diketahui, ada kecenderungan bahwa kompensasi yang diterima belum memuaskan. **1.2.**

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang penulis kemukakan sebagai berikut;

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Amtek Engineering Batam ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Amtek Engineering Batam ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Amtek Engineering Batam ?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Amtek Engineering Batam melihat dari permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dan untuk memudahkan dalam penelitian ini agar dapat sesuai dengan sasaran maka peneliti ini hanya mengemukakan beberapa permasalahan untuk objek, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan di PT. Amtek Engineering Batam bagian departemen stamping.
2. Penelitian yang dibahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian 1.4.1

Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukakan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Amtek Engineering Batam.
2. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Amtek Engineering Batam
3. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Amtek Engineering Batam.

1.4.2 Manfaat penelitian

2. Bagi perusahaan

Dapat memberi manfaat dan masukan yang berguna bagi perusahaan tentang motif-motif kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi kegiatan akademis Hasil penelitian ini kiranya dapat menjadi referensi bagi rekan peneliti yang akan datang untuk penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan.
4. Bagi penulis

Dari penelitian ini penulis berharap dapat banyak manfaat untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bisa disesuaikan dengan pekerjaan yang dijalani. Dan juga sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh dari kampus dengan praktek dalam pekerjaan.

II. TINJAUAN TEORITIS

Dalam proses penciptaan nilai, manajemen membutuhkan kemampuan untuk menata masalah yang beraneka ragam dan rumit serta pekerjaan khusus (specialized work) menjadi kesatuan yang bergerak rapi, teratur dan mulus. Lingkungan manajemen yang semakin dinamis ini menuntut peranan kepemimpinan (leadership) yang menerapkan fungsi manajemen secara berkesinambungan.

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas penulis akan mengemukakan beberapa pendapat tentang kepemimpinan, antara lain:

1. Pendapat P.Robbins-Judge (2008)
"Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk memimpin orang lain adalah sebuah kualitas fundamental yang dicari organisasi-organisasi dalam karyawan mereka"

"Kepemimpinan (leadership) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan"

2. Pendapat Rivai (2006)

Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan arena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000).

Menurut Hani Handoko (2010) suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Suatu cara dibagikan personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional, dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan, Hasibuan (2005). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan (Moh. As, ad, 1987) (dalam Danang Sunyoto).

Handoko (2003) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kompensasi kerap kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontrobusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002).

Menurut Dessler (1997) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu

1. Konsep Kinerja Menurut Gie

Gie (1995:11) berpendapat bahwa “kinerja adalah seberapa jauh tugas/pekerjaan itu dilakukan atau dikerjakan oleh seseorang atau organisasi”

Sehingga dapat melihat kinerja didasarkan seberapa besar dilakukan seseorang atau organisasi.

2. Konsep Kinerja Menurut Irawan

Irawan (2008 : 588) menyatakan bahwa “kinerja (performance) adalah hasil kerja yang kongrit, dapat diamati, dan dapat diukur”. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

3. Konsep Kinerja Menurut Mangkunegara

Menurut Mangkunegara (2000 : 67), Kinerja diartikan sepadan dengan prestasi kerja actual performance, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 4. Konsep Kinerja Menurut Simamora Menurut Simamora (1995 : 327), Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang diakhirinya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik/material. Sehingga Simamora berpendapat apabila dikaitkan dengan organisasi yang menghasilkan produk secara kuantitas, misalnya pabrik sepatu, rokok, pengukuran kerja mudah dilakukan. Tidak demikian halnya suatu organisasi yang terkait dengan pekerjaan pelayanan/jasa dan mengutamakan kerja tim/kelompok, kinerja karyawan secara perorangan agak sulit diidentifikasi. Lebih lanjut Simamora menegaskan bahwa untuk mengidentifikasi kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator :

- 1) Kepetuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan,
- 2) Dapat melaksanakan tugas tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), dan

- 3) Ketetapan dalam menjalankan tugas 5. Konsep Kinerja Menurut Robbins Robbins (1996 : 218) Kinerja diartikan fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan keinginan (obsition) atau kinerja = f (A x M x O). Jika ada yang tidak memadai kinerja kan mempengaruhi secara negatif, disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan dan kapabilitas untuk menjelaskan dan menilai kinerja seorang pegawai/karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua factor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karna itu rumusan masalah penilitan biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono 2010).

Atas dasar pengertian hipotesis diatas, maka hipotesis yang diambil dari penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Adanya pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Amtek Engineering Batam yang berlokasi di Jln. Letjen Soeprapto Cammo Ind Park Blok E, No 1, Batam centre. Adapun pelaksanaan penelitian ini

dimulai pada bulan Maret sampai dengan mei 2014.

Metode dan jenis penelitian

3.1 Jenis penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan merupakan jenis penelitian kuantitatif khususnya metode survey, yang mana metodenya berlandaskan pada filsafat positivism. Pada prosesnya akan dilakukan penelitian kepada suatu populasi dengan sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sample yang random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dengan hasil data berupa angkaangka yang akan dianalisis secara statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Menurut sugiyono “Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan krasteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”. Jadi, populasi bukan hanya orang, namun juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan juga

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh yang responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara

Penulis mengadakan wawancara langsung terhadap beberapa operator karyawan bagian stamping di PT. Amtek Engineering Batam.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

c. Studi pustaka

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

➤ Hasil uji validitas butir pertanyaan variable penelitian

Variabel Kepemimpinan			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0.777	0.270	Valid
Butir 2	0.728	0.270	Valid
Butir 3	0.693	0.270	Valid
Butir 4	0.660	0.270	Valid
Butir 5	0.650	0.270	Valid

Variabel Kompensasi			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Butir 1	0.743	0.270	Valid
Butir 2	0.718	0.270	Valid
Butir 3	0.725	0.270	Valid
Butir 4	0.559	0.270	Valid
Butir 5	0.631	0.270	Valid
Butir 6	0.654	0.270	Valid

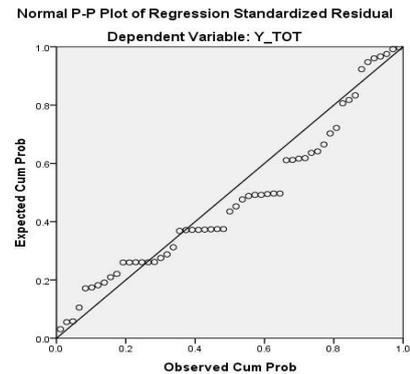
Variabel Kinerja karyawan			
No Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0.724	0.270	Valid
Butir 2	0.693	0.270	Valid

Butir 3	0.803	0.270	Valid	2
Butir 4	0.622	0.270	Valid	
Butir 5	0.665	0.270	Valid	Butir 6
0.711	0.270	Valid		

Variabel	item	Koefesien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan_X1	5	0.742	Reliabel
Kompensasi_X2	6	0.754	Reliabel
Kinerja Karyawan_Y	6	0.789	Reliabel

Hasil Pengujian Reabilitas

➤ Normalitas



gambar 4.2 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan normal. Suatu variable dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titiktitik pada data menyebar disekitar garis diagonal. Situmorang (2010).

➤ Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinierity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0.760	1.315	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0.670	1.315	Bebas M

Berdasarkan table 5.9 variabel kepemimpinan dan kompensasi memiliki nilai tolerance yang sam yaitu 0.760 > 0.1 dan VIF sebesar 1,315 sehingga dapat dinyatakan bebas multikolinearitas

➤ Hubungan antar variable

Nilai R	Interprestasi
0,00 – 0,19	Sangat tidak erat
0,20 – 0,39	Tidak erat
0,40 – 0,59	Cukup erat
0,60 – 0,79	Erat

, Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variable dinyatakan reliable. Dimana akan dinyatakan reliable apabila *cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali 2005).

HASIL UJI ASUMSI KLASIK UJI HIPOTESIS

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada uji R^2 (uji koefisien determinasi) ini menjelaskan seberapa besar variasi variable independen (kepemimpinan dan kompensasi) mampu menjelaskan variasi variable dependen (kinerja karyawan) dan dapat dilihat bahwa nilai $R = 0.775$ yang berarti hubungan antara variable kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 77,5% artinya hubungannya erat sesuai kriteria.

Selanjutnya diperoleh nilai R^2 (*R square*) sebesar 0,601 atau 60,1 % hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independen (kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variable dependent (kinerja karyawan) sebesar 60,1 % atau variasi variable independen yang digunakan dal model (kepemimpinan dan kompensasi) mampu menjelaskan sebesar 60,1 % variable dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 39,9 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal berkenaan dengan penelitian ini dengan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variable kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Amtek Engineering Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan uji t yang dirumuskan sebelumnya, yang berarti uji t pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variable kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Amtek Engineering Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan uji t yang dirumuskan sebelumnya, yang berarti uji t kedua diterima.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan variable kepemimpinan dan kompensasi terhadap

kinerja karyawan di PT. Amtek Engineering Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan uji f yang dirumuskan sebelumnya, berarti uji f diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Broto, B. E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Belajar Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu. *ECOBISMA*, 1(1), 31-40.
- Daft, Richard L, (2010) *Era Baru Manajemen*. Salemba empat : Jakarta
- Davis, Keith. 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary (2008). *Organisasi And Magement*, Reston Publishing Company. Inc : Virginia.
- Handoyono Ningrat Soewarno, *Pengantar Ilmu Studi dan Manajemen*. CV Haji Masagung : Jakarta.
- Hardiyanti, I., & Safri, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *ECOBISMA*, 2(1).
- Hasibuan, Melayu (2007) *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hendry Simamora (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN : Yogyakarta
- Kartono, Kartini (2005) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar` Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Statistic Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom.

Prof. DR. Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (2010), Alfabeta : Bandung.

Stephen P Robbins, Timothy A Judge (2008), *Perilaku Organisasi 1*, Salemba Empat : Jakarta.

Stephen P Robbins, Timothy A Judge (2008), *Perilaku organisasi 2*. Salemba Empat : Jakarta.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-13 Alfabeta : Bandung.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Timpe, A. Dale (2002). *Kinerja*, PT Elex Media Komputindo : Jakarta

Veithzal Rivai, (2006), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo persada : Jakarta.

