ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di CV. Garuda Solo Perkasa)

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

oleh :

EKO SAPUTRO
B 100 140 314

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di CV. Garuda Solo Perkasa)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

EKO SAPUTRO
B 100140314

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing

(Drs. Ma'ruf, M.M)

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus di CV. Garuda Solo Perkasa)

Oleh:

EKO SAPUTRO

B 100 140 314

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 11 Agustus 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. **Drs. Moechammad Nasir, M.M.** (.....)
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Zulfa Irawati, S.E., M.Si.** (.....)
   (Sekretaris Dewan Penguji)
3. **Drs. Ma'ruf, M.M.** (.....)
   (Anggota Dewan Penguji)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dr. Syamsudin, M.M.

NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 11 Agustus 2018

Penulis

EKO SAPUTRO
B 100 140 314

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di CV. Garuda Solo Perkasa)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Garuda Solo Perkasa. Menganalis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Garuda Solo Perkasa. Untuk mengetahui bagaimana pengeruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Garuda Solo Perkasa. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan CV. Garuda Solo Perkasa dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Berdasarkan hasil penelitian ini menggunakan analisis uji t diketahui variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kompensasi pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh *adjusted* R *square* (R^2) diperoleh sebesar 0,627, berarti variasi perubahan variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan sebesar 62,8%. Sedangkan sisanya sebesar 37,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of Leadership Style on employee performance in CV. Garuda Solo Perkasa. Analyzing the effect of Compensation on employee performance in CV. Garuda Solo Perkasa. To find out how to model the style of leadership and compensation for employee performance in CV. Garuda Solo Perkasa. Population of this research is employee CV. Garuda Solo Perkasa and sample used in this research is 100 respondents. Based on the results of this study using t test analysis known Leadership Style variables have a significant influence on Employee Performance. Variable Compensation significant effect on Employee Performance. Result of F test of Leadership Style variable (X1), and Compensation (X2) influence simultaneously and simultaneously to Employee Performance. While the result of determination coefficient analysis (R2) obtained adjusted R square (R2) obtained for 0,627, mean variation of variable change of Employee Performance can be explained by variable Leadership Style (X1), and Compensation (X2) have positive effect to Employee Performance 62,8% . While the rest of 37.2% is explained by other variables outside the model.

Keywords*: Leadership Style, Compensation and Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena manusialah yang membuat rencana, mengatur, dan mengontrol kegiatan yang terdapat pada organisasi sehingga sumber daya manusia di dalam organisasi harus dimaksimalkan dan diusahakan agar menjadi tenaga kerja yang memiliki kualitas yang mumpuni agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Dalam upaya dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan tersebut perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tingi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya keselarasan dalam suatu organisasi, sehingga perusahaan memperhatikan faktor tenaga kerja (Roscahyo & Prijati, 2013).

Peran pemimpin sangat penting dalam baik buruknya kinerja pegawai. Pemimpin memainkan peran penting dalam memimpin bawahan mereka untuk memenuhi tujuan organisasi secara efektif. Meraka perlu berkomunikasi dengan karyawan mereka secara menyeluruh dan mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan pemasaran secara bijak (Fiaz, Su, Ikram, & Saqib, 2017).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja, dimana berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima gaya kepemimpinan, suka atau tidak suka. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja tetapi di sisi lain gaya kepemimpinan juga dapat menurunkan kinerja. Suatu perusahaan dalam melakukan aktifitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan perusahaan dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan perusahaan untuk sampai pada tujuannya (Made, Satyawati, & Suartana, 2014). Pemimpin yang handal adalah pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi, serta dapat berhubungan dengan bawahannya dan dapat membuat karyawan setia terhadap perusahaan. Permasalahan yang ada dalam gaya kepemimpinan adalah pemimpin belum bisa memberikan contoh perilaku teladan kepada bawahannya sehingga belum layak untuk ditiru bawahanya di tempat kerja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang di dapat karyawan dari perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi

pendorong utama semangat kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata -mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan (Potale & Uhing, 2015). Di dalam kompensasi terdapat sistem gaji, instensif dan bonus yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan atas kinerja yang mereka berikan. Ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan maksimal. Begitu juga sebaliknya kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan menurun dan tidak akan maksimal. Dengan kompensasi karyawan dapat bertahan hidup dan juga memenuhi kebutuhannya sebagai manusia. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan tentunya akan berbeda-beda sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

Dari faktor diatas yang telah dijelaskan, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Solo Perkasa. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul " Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Garuda Solo Perkasa".

2. METODE

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adlah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh peneliti dengan cara memberikan kuesioner langsung kepada responden. Populasi adalh wilayah general yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang diterapkam oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Garuda Solo Perkasa yang berjumlah 150 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis multivariate sehingga minimal pengamblan sampel 10 kali dari variabel yang diteliti, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan CV.

Garuda Solo Perkasa. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik simple randm sampling. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisa regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,690	0,195	Valid
2	0,643	0,195	Valid
3	0,597	0,195	Valid
4	0,651	0,195	Valid
5	0,645	0,195	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195. Tabel 1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang Gaya Kepemimpinan (1-5) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,756	0,195	Valid
2	0,513	0,195	Valid
3	0,796	0,195	Valid
4	0,726	0,195	Valid
5	0,726	0,195	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195 Tabel 2 menunjukkan semua butir pernyataan tentang Kompensasi (1-5) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,673	0,195	Valid
2	0,564	0,195	Valid
3	0,807	0,195	Valid
4	0,556	0,195	Valid
5	0,820	0,195	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,195 Tabel 3 menunjukkan butir pernyataan tentang Kinerja Karyawan (1-5) adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,633	Reliabel
Kompensasi	0,741	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,707	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach' *Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61389287
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.059
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.674
Asymp. Sig. (2-tailed)		.755

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,674 sedangkan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,755. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05, berarti hasil tersebut menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,717	1,394	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	0,717	1,394	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF dan *Tolerance* hitung dari masing-masing variabel sesuai dengan kriteria pengujian (VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1) sehingga dapat dikatakan pada model regresi yang digunakan tidak ditemukan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil uji Heteroskedastisitas

Variabel	p-value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,814	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,460	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi masing-masing variabel menunjukkan angka lebih dari 0,05. Sehingga dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari adanya heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Analisa Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	1,212	1,473		,823	,413
Gaya	,436	,076	,417	5,745	,000
Kompensasi	,486	,072	,492	6,791	,000
R^2	= 0,634	F_{hitung}	= 84,101		
Adjusted R^2	= 0,627	Fsig	= 0,000		

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

$$Y = 1,212 + 0,436X_1 + 0,486X_2$$

Dari persamaan di atas maka diinterprestasikan sebagai berikut :

Konstanta dengan nilai sebesar 1,212 berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi naik sebesar satu-satuan, maka kinerja yang dicapai sebesar 1,212.

Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,436 berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,436 dengan asumsi Kompensasi konstan.

Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,486 berarti apabila variabel Kompensasi naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,486 dengan asumsi Gaya Kepemimpinan konstan.

3.4 Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Variabel	Hasil F_{hitung}	Sig.	F_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi	84,101	0,000	4,00	Berpengaruh secara simultan

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (84,101 > 4,00), maka Ho ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama terhadap Kinerja Karyawan.

3.5 Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t test

Model	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}	Keterangan
Gaya	5,745	0,000	1,985	Ho ditolak
Kompensasi	6,791	0,000	1,985	Ho ditolak

Uji pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut : Variabel Gaya Kepemimpinan diketahui Ho ditolak t hitung lebih besar dari t tabel (5,745 > 1,985) maka hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau karena t.sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji pengaruh variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut : Variabel Kompensasi diketahui Ho ditolak t hitung lebih besar dari t tabel (6,791 > 1,985) maka hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi

(X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau karena t.sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 (α) maka secara signifikan Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka dapat diperoleh *adjusted* R *square* (R^2) diperoleh sebesar 0,627, berarti variasi perubahan variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62,7%. Sedangkan sisanya sebesar 37,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel agaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara variabel Gaya Kepemimpnan, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Kompensasi mempengaruh pengaruh sebesar 62.8% terhadap Kinerja karyawan.

Untuk engelola CV Garuda Solo Perkasa, Sebaiknya treus meningkatkan kompensasi yang diberikan karyawan agar karyawan lebih termotivasi lagi. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah lagi variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *36*(1), 137–146.

Fiaz, M., Su, Q., Ikram, A., & Saqib, A. (2017). Leadership Styles and Employees' Motivation: Perspective From an Emerging Economy., *51*(4), 143–156. https://doi.org/10.1353/jda.2017.0093

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS19*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Iqbal, N., Anwar, S., & Haiden, N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, *5*(5), 1–6. https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000146

Made, N., Satyawati, R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *61*, 2302855617.

Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Pengaruh Kompensasi Dan… Jurnal EMBA*, *633*(1), 63–73.

Roscahyo, A., & Prijati. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, *2*(12), 1–16.

Sugiono.(2011). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta