

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)**



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

oleh:

**YUDHI BAYU AJI**  
**B100130146**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)**

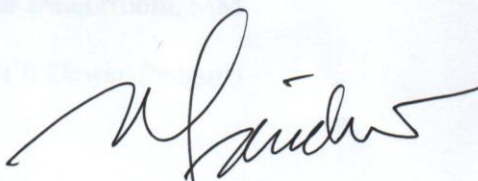
PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

**YUDHI BAYU AJI**  
**B100130146**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing



**M.Farid Wajdi, Drs., M.M., Ph.D.**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)**

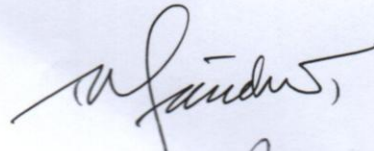

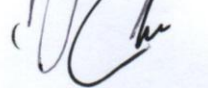
oleh:

**YUDHI BAYU AJI**  
**B100130146**

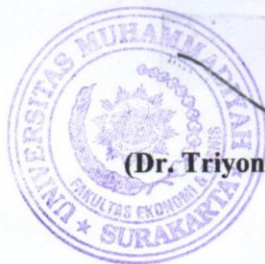
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 04 Februari 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

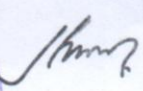
Dewan Penguji:

1. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Muzakar Isa, SE, M., Si  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Agus Muqorrobin, MM  
(Anggota II Dewan Penguji)

  
()  
()

Dekan,



  
(Dr. Triyono, S.E., M.Si.)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi 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, 04 Februari 2017

Penulis



**YUDHI BAYU AJI**  
**B100130067**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta)**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta secara parsial maupun secara bersama-sama. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta sebanyak 100 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh atau *total sampling*. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan analisis uji instrument data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dari uji t, uji F menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien Determinasi  $R^2$  diperoleh hasil sebesar 0,604 artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi mampu menjelaskan terhadap variasi perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 60,4%, sisanya dapat dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat didalam model penelitian.

**Kata kunci** : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi.

**ABSTRACT**

*The aim of this study was to analyze the influence of Leadership Style and compensation to employee performance PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta partially or jointly. This type of research is quantitative, with a population of employees of PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta as many as 100 employees, with a sample of 60 people. Sampling using sampling saturation or total sampling. Methods of data collection research using a questionnaire with scale. Likert Data were analyzed using test instruments data, classic assumption test, multiple linear regression analysis. Based on the calculation of the t test, F test showed leadership style variable and compensation together have a significant influence on employee performance. Coefficient Determination  $R^2$  obtained a yield of 0.604 means that variable compensation Leadership Style and able to explain the variation of the variable changes in the performance of employees amounted to 60.4%, the rest can be explained other variables that are not included in the research model.*

**Keywords:** *Employee Performance, Leadership Style, Compensation.*

## 1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tak luput oleh peran sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas-tugas. Di setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas supaya perusahaan tersebut dapat berkembang dan lebih baik untuk kedepannya. Serta membutuhkan ketrampilan yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Dengan adanya sumber daya yang berkualitas diharapkan memberikan peran

yang aktif bagi manajemen perusahaan seperti perencana, pelaksana maupun pengawas perusahaan. Pihak perusahaan dituntut meningkatkan sumber daya manusianya dan juga harus terus meningkatkan kualitas manajemen agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Jika sumber daya manusianya sudah baik dan sudah terpenuhi apa yang dibutuhkannya maka kinerja pegawai dalam perusahaan akan meningkat. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di dalam perusahaan sudah menandakan perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam memanajemen sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan sangat erat hubungannya dengan efektivitas, efisiensi dan sikap pegawai. Efektivitas berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan sumber-sumber daya sesuai standar yang sudah ditentukan, sedangkan efisiensi berhubungan dengan ketepatan waktu dan biaya serta hasil kerja yang dicapai sesuai dengan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu faktor manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Gaya Kepemimpinan mempunyai peran yang sentral di dalam perusahaan. Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan adanya pemberian kepemimpinan kepada karyawan. Demi mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan perlu adanya membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari seorang pemimpin. Setiap pemimpin pasti memiliki pola pikir, perilaku dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda diantaranya ada gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis, dan lain sebagainya. Hal ini lah yang menjadi perbedaan antara pemimpin satu dengan yang lainnya dalam menerapkan gaya kepemimpinan di suatu perusahaan. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab bijaksana

mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi dan mengerti akan keinginan karyawan, masalah yang sedang dihadapi karyawan.

Handoko (1984:298) mengemukakan kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pernyataan ini mengandung makna bahwa kepentingan menyangkut orang, pembagian wewenang dan proses mempengaruhi orang lain. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab bijaksana mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi dan mengerti akan keinginan karyawan, masalah yang sedang dihadapi karyawan dan bahkan memberikan kompensasi bagi setiap karyawannya. Dengan gaya kepemimpinan tersebut diharapkan akan mempengaruhi setiap karyawan di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan dan menunjang keberhasilan perusahaan bahkan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Selain kepemimpinan Pada setiap perusahaan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Mangkunegara (2005:117) mengatakan karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Tingkat kehadiran karyawan juga dapat menurun seiring menurunnya kinerja karyawan, maka dari itu suatu perusahaan seharusnya memberikan penghargaan dan sistem kompensasi yang efektif dan sedapat mungkin memberi kepuasan kerja karyawan. Namun demikian paparan tersebut telah dapat menjelaskan bahwa kompensasi dan kepemimpinan adalah faktor-faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam suatu satuan organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan dan kompensasi tersebut untuk membuat seluruh karyawan dengan segenap kekuatannya secara bersama-sama memberikan yang terbaik untuk tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Mengingat pentingnya akan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam proses kerja di suatu perusahaan, sehingga karyawan lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya secara optimal maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan textile yang mengolah bahan baku benang menjadi kain mentah (grey) yang kemudian meningkatkan jenis produksi berupa kain bercorak atau lebih dikenal dengan sebuah batik printing.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden yaitu penyebaran Kuesioner langsung kepada karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Total sampling*, teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisis Uji Instrument Data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

Skor	Kategori	F	Prosentase
22-25	Tinggi	23	38,33%
19-21	Sedang	26	43,33%
15-18	Rendah	11	18,33%

Sumber : data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas bahwa pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan responden yang menyatakan kategori tinggi baru ada sebesar 38,33% yang artinya gaya kepemimpinan dari perusahaan tersebut masih perlu ditingkatkan lagi. Kemudian responden yang menyatakan kategori sedang mempunyai hasil sebesar 43,33% yang artinya gaya kepemimpinan dari perusahaan perlu di evaluasi. Sedangkan responden yang menyatakan kategori rendah mempunyai hasil sebesar 18,33% sehingga gaya kepemimpinan perusahaan sangat perlu untuk ditingkatkan lagi.

Tabel 2 Tanggapan Responden tentang Kompensasi

Skor	Kategori	F	Prosentase
22-25	Tinggi	31	51,66%
19-21	Sedang	19	31,66%
15-18	Rendah	10	16,66%

Sumber : data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas bahwa pada variabel kompensasi menunjukkan responden yang menyatakan kategori tinggi ada sebesar 51,66% yang artinya kompensasi dari perusahaan tersebut harus dipertahankan. Kemudian responden yang menyatakan kategori sedang ada sebesar 31,66% yang artinya kompensasi dari perusahaan perlu di



pertimbangkan kembali. Sedangkan responden yang menyatakan kategori rendah ada sebesar 16,66% sehingga kompensasi perusahaan perlu untuk ditingkatkan lagi.

Tabel 3 Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan

Skor	Katagori	F	Prosentase
22-25	Tinggi	34	56,66%
19-21	Sedang	22	36,66%
15-18	Rendah	4	6,66%

Sumber : data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas bahwa pada variabel kinerja karyawan menunjukan responden yang menyatakan kategori tinggi ada sebesar 56,66% yang artinya kinerja karyawan dari perusahaan tersebut harus dipertahankan. Kemudian responden yang menyatakan kategori sedang ada sebesar 36,66% yang artinya kinerja karyawan dari perusahaan tersebut masih perlu ditingkatkan. Sedangkan responden yang menyatakan kategori rendah ada sebesar 6,66% sehingga kinerja karyawan perusahaan sangat perlu untuk ditingkatkan lagi.

Tabel 4 Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	<i>p-value</i>	Keterangan
Undstandardized residual	0,879	0,423	$P > 0,05$	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2016

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dan Kinerja Karyawan sebesar 0,423 ternyata lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), sehingga data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 5 Rekapitulasi Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	5,135
Gaya Kepemimpinan	0,431
Kompensasi	0,369

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 5,135 + 0,431 X_1 + 0,130 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- Konstanta sebesar ( $a = 5,135$ ) menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dianggap konstan maka Kinerja Karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta akan meningkat.
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar ( $b_1 = 0,431$ ) yang berarti apabila Kompensasi ( $X_2$ ) konstan, maka dengan adanya peningkatan Gaya Kepemimpinan yang sehingga mengakibatkan Kinerja Karyawan meningkat.
- Koefisien regresi Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar ( $b_2 = 0,369$ ) yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) konstan, maka dengan adanya peningkatan Kompensasi yang berkualitas sehingga mengakibatkan Kinerja Karyawan meningkat.

Tabel 6 Uji t

Keterangan	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	4,677	2,002	0,000	ada pengaruh individu
Kompensasi	3,602	2,002	0,001	ada pengaruh individu

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

- Uji t yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 4,677$  dan  $t_{sig} = 0,000$  artinya maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta” terbukti kebenarannya.
- Uji t yang berkaitan dengan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 3,602$  dan  $t_{sig} 0,001$  maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta” terbukti kebenarannya.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta
- (2) Ada pengaruh Kompensasi yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta
- (4) Berdasarkan uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43,395, angka tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
- (5) Dari hasil perhitungan determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,604, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi) menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 60,4% sisanya dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban atau dengan membacanya, sehingga jawaban dari responden dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya dan waktu yang dipergunakan untuk penelitian terbatas sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang sehingga perlu menambah waktu lagi. Penelitian ini hanya menggunakan di daerah untuk diteliti. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan tempat penelitian sejenis lainnya untuk diteliti, agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembanding.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Andrew E. Sikula. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung.

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta.
- David Keith dan Newsstrom, Jhon, W, 1999, *Perilaku Dalam Organisasi :Jilid I 9terjemahan*, Elangga, Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19*.Semarang:Universitas Semarang.
- Gorda, I GustiNgurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Denpasar: Astabrata Bali.
- Handoko, T. Hani, 1995, *Manajemen*, BPFE-Yogyakarta.
- HarseydanBlancard, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia :Jilid I,Prehailindo* : Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005.*Sumber Daya Manusia Perusahaan*. : Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri, et.al., 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mathis, R.L dan Jackson John H. 2006.*ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Nawawi, H. Hadari. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito A.S., 2000. *Manajemen Personalial*, EdisiKetiga, Jakarta: GhaliaI ndonesia.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *ManajemenSumberDayaManusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, V dan Basri. 2005. *Performance Apprasial: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V dan Ella J.S. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Saydam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*.Jakarta: Djambatan.

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama

Siagian Sondang, P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* ,Cetakan Ke-1,Rineka Cipta, Jakarta, 2002.

Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah, 1999. *Perilaku Organisasi – Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.