



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam

The Influence of Leadership Style and Compensation to Employee Performance PT Mega Telekom in Batam City

Mauli Siagian^{*)}, Defrianti

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam, Indonesia

^{*)} email: maulisgn@gmail.com

Article Info

Article history:

Received: April 2018

Accepted: Mei 2018

Published: Juni 2018

Keywords:

Leadership style,

Employee performance,

Compensation

JEL Classification:

Abstract

The increasingly competitive level of business today requires every company to have the advantage to succeed in competing. The success of each company is inseparable from the human resources factor. Good and high-quality human resources will improve employee performance. The purpose of this study is to determine the effect of leadership style and compensation on employee performance at PT Mega Telekom in Batam. The sampling technique used in this study is saturated sampling, with data collection methods through questionnaires. The sample used in this study were 150 respondents who make all employees of PT Mega Telekom as respondents. Furthermore, data that have been collected in this study were analyzed with multiple linear regression analysis and processed using SPSS version 24. The results of this study indicate that the t-test, known that for independent variables of leadership style has a significant effect on employee performance and compensation significantly affect employee performance. F test results indicate the leadership style variable and compensation variable together affect the employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, keberhasilan setiap perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena dijadikan sumber yang mengendalikan perusahaan dan mempertahankan serta mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Salah satu hal yang sering mempengaruhi kegiatan perusahaan adalah hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan ataupun dengan atasannya. Senang atau tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh pola hubungan atasan dengan bawahan terutama dalam hal gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Dapat dikatakan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah hal yang paling berdampak bagi anggotanya karena dapat menimbulkan pemahaman tersendiri yang berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan. Karyawan tentu akan melihat, mengamati dan mengikuti perilaku yang pemimpin tampilkan dalam menjalankan tugasnya agar sesuai dengan harapan. Apabila perilaku yang ditampilkan pemimpin dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan karyawan maka tentu akan berdampak baik bagi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila perilaku pemimpin tidak menampilkan sebagai contoh yang baik bagi karyawan tentu akan berdampak tidak baik bagi kinerja karyawan. Pernyataan ini diperkuat oleh (Hartono & Rotinsulu, 2015: 908) bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Sistem kompensasi yang baik dan memadai akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Kompensasi dapat berupa finansial dan non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, uang makan dan *transport* sedangkan non finansial berupa pujian. Karena kompensasi yang tidak mencukupi, maka timbul masalah terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh (Wiguna, Mahadewi, & Wijaya, 2016: 78) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja, walaupun cukup kecil yaitu sebesar 9.93%. Kinerja karyawan berhubungan dengan hal-hal yang mendorong seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas yang telah diberikan oleh pimpinan. Pada dasarnya kinerja karyawan pada setiap perusahaan berbeda-beda karena dipengaruhi oleh banyak faktor atau masalah. PT Mega Telekom adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang elektronik sebagai distributor telepon genggam atau yang biasa disebut *handphone* yang berlokasi di Komplek Ruko Nagoya Hill Blok J No. 33. PT Mega Telekom ini berdiri sejak tahun 2013. Berikut merupakan data jumlah karyawan dalam PT Mega Telekom.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT Mega Telekom

Jabatan	Jumlah
Manajer	2
<i>Accounting</i>	8
<i>Finance</i>	8
Admin	18
<i>Sales</i>	48
Staf Gudang	36
Staf Toko	24
<i>Driver</i>	6
Total	150

Karyawan cenderung merasa tidak senang dan kecewa atas pemimpin PT Mega Telekom yang terlalu militeristis karena dalam memberikan tugas kepada karyawan, biasanya atasan hanya dengan sistem perintah tanpa memberikan petunjuk atau bimbingan kepada bawahan agar tugas tersebut dapat dilakukan dengan tepat. Karyawan juga sering pulang tepat waktu atau lebih cepat karena kompensasi yang tidak cukup membuat mereka tidak ingin bekerja lebih untuk perusahaan. Berikut merupakan data perbandingan jam kerja karyawan yang normal dengan rata-rata jam kerja aktual.

Tabel 2. Data Jam Kerja Karyawan

Bulan	Jam Kerja Normal (Jam)	Rata-Rata Jam Kerja Aktual (Jam)
April 2017	180	169
Mei 2017	200	192
Juni 2017	192	175
Juli 2017	188	173
Agustus 2017	200	189

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang penelitian adalah sebagai berikut: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam (3) Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.

Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam (3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.

TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah proses memengaruhi sosial dimana pemimpin berusaha mencari partisipasi bawahan yang sukarela dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Bakara & Sukiswo, 2015: 11). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Talahatu, 2015: 13). Jadi, berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses/kemampuan dan kekuatan memengaruhi orang lain atau kelompok di dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugas dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perorangan maupun organisasi. Indikator gaya kepemimpinan menurut (Sudja & Mujiati, 2017: 556-557), yaitu: (1) kemampuan mengambil keputusan, (2) kemampuan memotivasi, (3) kemampuan komunikasi, (4) kemampuan mengendalikan bawahan, (5) tanggung jawab, (6) kemampuan mengendalikan emosional.

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012: 255). Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Suryadharma, Riana, & Sintaasih, 2016: 340). Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Setiawan & Mujiati, 2016: 7959). Jadi, berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang penting diterima karyawan

atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya dan merupakan salah satu rangsangan para karyawan untuk lebih semangat bekerja. Indikator kompensasi menurut (Setiawan & Mujiati, 2016), yaitu: (1) gaji pokok, (2) insentif, (3) Tunjangan, (4) Bonus.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Martinus & Budiyanto, 2016: 5). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Utomo & Saragih, 2017: 903). Jadi, berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya atau persyaratan yang telah ditentukan suatu organisasi dan disertai dengan kemampuan, pengalaman dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator kinerja menurut (Fauzi, 2014: 175) meliputi beberapa yaitu: (1) keterampilan kerja, (2) kualitas pekerjaan, (3) tanggung jawab, (4) prakarsa, (5) disiplin, (6) kerjasama, (7) kuantitas pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai acuan dalam rangka menyusun proposal ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Mujiati, 2016) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mandey & Lengkong, 2015) dengan judul *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat)*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian adalah kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan; secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai fakultas ekonomi dan bisnis universitas sam ratulangi; lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan.

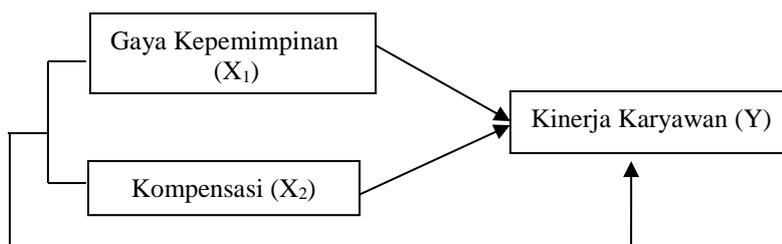
Penelitian yang dilakukan oleh (Suryadharma et al., 2016) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar)*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan hasil penelitian adalah variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sulaiman, Yunus, & Amri, 2014) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sekretariat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Martinus & Budiyanto, 2016) dengan judul *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiadi, Setiadi, & Indroyono, 2016) dengan judul *The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil penelitian adalah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan dan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk; kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk; Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah (1) H_1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. (2) H_2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. (3) H_3 : Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis variabel yaitu, variabel dependen dan variabel independen. Kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen sedangkan gaya kepemimpinan dan kompensasi digunakan variabel independen. Penelitian ini menggunakan teknik non *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013: 85). Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini menggunakan semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 150 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) analisis deskriptif; (2) uji kualitas data yang meliputi: uji validitas dan uji reliabilitas; (3) uji asumsi yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas; (4) uji pengaruh yang meliputi: analisis linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2); (5) uji hipotesis yang meliputi: uji t (parsial) dan uji f (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dengan derajat bebas sebesar 148 ($n - 2$) dan pada taraf signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) adalah 0,1603. Hasil uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel X_1 atau gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,680	0,1603	Valid
X1_2	0,734	0,1603	Valid
X1_3	0,627	0,1603	Valid
X1_4	0,676	0,1603	Valid
X1_5	0,664	0,1603	Valid
X1_6	0,573	0,1603	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan sudah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Hasil uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel X₂ atau kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,719	0,1603	Valid
X2_2	0,593	0,1603	Valid
X2_3	0,727	0,1603	Valid
X2_4	0,638	0,1603	Valid
X2_5	0,746	0,1603	Valid
X2_6	0,665	0,1603	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel gaya kompensasi sudah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Hasil uji validitas dalam penelitian ini untuk variabel Y atau kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	0,612	0,1603	Valid
Y_2	0,809	0,1603	Valid
Y_3	0,682	0,1603	Valid
Y_4	0,800	0,1603	Valid
Y_5	0,535	0,1603	Valid
Y_6	0,523	0,1603	Valid
Y_7	0,800	0,1603	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel gaya kinerja karyawan sudah valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,735	Reliabel	Tinggi
Kompensasi (X ₂)	0,763	Reliabel	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,794	Reliabel	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Uji Normalitas

Hasil dengan menggunakan tabel *Kolmogorov-Smirnov* bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
Test Statistic	,070
Asymp. Sig. (2-tailed)	,073 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil *asympt. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,073. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena *asympt. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GayaKepemimpinan	,679	1,472
	Kompensasi	,679	1,472

- a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1,472 dan kompensasi (X_2) sebesar 1,472. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas, suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93). Menurut tabel di atas probabilitas atau taraf signifikansi masing-masing variabel bernilai 1,000 sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,587E-15	1,050		,000	1,000
1	GayaKepemimpinan	,000	,051	,000	1,000
	Kompensasi	,000	,052	,000	1,000

- a. Dependent Variable: Abresid

Uji Pengaruh

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,956	1,050		6,623	,000
1 GayaKepemimpinan	,178	,051	,179	3,459	,001
Kompensasi	,744	,052	,741	14,299	,000

R-Square : 0,732

F = 200,486 Sig. 0,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan persamaan dan tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 6,956 + 0,178 X_1 + 0,744X_2$$

Persamaan regresi di atas diperoleh dari hasil perhitungan SPSS. Persamaan regresi tersebut memiliki makna: (1) Nilai konstanta sebesar 6,956 memiliki arti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki nilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 6,956. (2) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah positif sebesar 0,178 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan. Jika variabel gaya kepemimpinan (X_1), naik 1% atau 1 poin, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,178. (3) Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_2) adalah positif sebesar 0,744 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel kompensasi (X_2), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan. Jika variabel kompensasi (X_2) naik 1% atau 1 poin, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,744.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* (R^2) sebesar, 0,732 atau sebesar 73,2%. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi sebesar 73,2% sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan 3,459 > 1,97623 (t-tabel) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selanjutnya variabel kompensasi 14,299 > 1,97623 (t-tabel) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil pengujian, nilai f-hitung 200,486 > 3,06 (f-tabel), nilai signifikansi diperoleh 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_1 diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai t-hitung 3,459 > t-tabel 1,97623 dan nilai signifikan 0,000 < α 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana menandakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 . Hasil pengujian terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,178. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Mujiati, 2016) dan (Sulaiman et

al., 2014) dengan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya memimpin seorang atasan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh nilai t-hitung $14,299 > t\text{-tabel } 1,97623$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dimana menandakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 . Hasil pengujian terhadap variabel kompensasi (X_2) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,744. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Mujiati, 2016) dan (Suryadharma et al., 2016) dengan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung dari gaya kepemimpinan dan kompensasi sebesar $200,486 > F \text{ tabel } 3,06$, nilai signifikansi diperoleh $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana menandakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 . Hasil pengujian terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) memperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,732 atau sebesar 73,2%. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 73,2% dan sisanya 26,8% merupakan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi merupakan dua faktor yang dapat secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan sebelumnya sehingga, dapat disimpulkan bahwa: a) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam; b) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam; c) Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakara, L., & Sukiswo. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suite Medan. *ILMAN*, 3(1), 9–15.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Erlangga.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(3), 172–185.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *EMBA*, 3(2), 908–916.
- Mandey, M. A., & Lengkong, V. P. . (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Emba*, 3(3), 1383–1394.

- Martinus, E., & Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Setiadi, R. U., Setiadi, P. B., & Indroyono. (2016). The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company. *International Journal of Academic and Reflection*, 4(3), 64–85.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *Manajemen Unud*, 5(12), 7956–7983.
- Sudja, N. A. P., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Manajemen Unud*, 6(1), 550–578.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (18th ed.). Bandung: CV Alfabeta.
- Sulaiman, Yunus, M., & Amri. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja sekretariat daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Manajemen*, 3(2), 78–84.
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(2), 335–358.
- Talahatu, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Ambon. *Ekonomi*, IX(1), 11–22.
- Utomo, L. B., & Saragih, H. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Perawang. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 902–908.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Wiguna, I. K. D. D., Mahadewi, N. P. E., & Wijaya, N. M. S. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja di PT Bali Daksina Wisata. *Ipta*, 4(2), 78–81.