

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT ASIA PARAMITA INDAH MEDAN**

**Melkyory Andronicus**

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia  
Email : andromelki@gmail.com

**Gladys Stainley Khuang**

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia  
Email : gladyskhuang@yahoo.co.id

**Jamaluddin**

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia  
Email: jamalunpri@gmail.com

***Abstract***

*The object of the study is PT. Asia Paramita Indah Medan. The object selection was due to a decrease in the performance of employees in the company. Employee performance is the result of the work carried out by employees in the position that is their responsibility. Leadership style is the nature, habits and personality owned by a boss to deal with problems and handle various jobs. Financial compensation is a result of the benefits (in the form of money) received by employees for their services while working at the company. Financial compensation has an important role to improve employee work. The research used some theories of human resource management related to leadership style, financial compensation and employee performance. The research used a quantitative research approach with quantitative descriptive research types. The research samples were drawn by using saturated sampling techniques. The data collection was performed by interviews, questionnaires and documentation studies. The research data were analyzed by using multiple linear regression analysis, coefficient of determination, simultaneous testing (F-test) and partial testing (t-test). the research population and samples were 80 employees. The result of the study showed that leadership style and financial compensation were partially and simultaneously had a significant effect on employee performance with a coefficient of determination up to 43.9% and the remaining 56.1% were explained by independent, unexamined variables such as leadership, discipline and communication. The calculation showed that  $F\text{-count} > F\text{-table}$  ( $31,868 > 3.11$ ) and the T test showed that  $T\text{-count} > T\text{-table}$  on leadership style variables ( $7.825 > 1.991$ ) and financial compensation variables ( $2,313 > 1,991$ ). Therefore, leadership style and financial compensation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Asia Paramita Indah Medan.*

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

## PENDAHULUAN

PT. Asia Paramita Indah Medan adalah perusahaan distributor minyakrambut bermerek “Gatsby”. Perusahaan menjadi distributor tunggal untuk daerah Sumatera utara dan sekitarnya. Perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari penjualan perusahaan yang menurun.

Di dalam gaya kepemimpinan, atasan yang sering tidak hadir dikarenakan adanya urusan penting membuat pengawasan kepada bawahan menjadi berkurang. Kurangnya pengawasan oleh atasan membuat adanya berbagai kesalahan bekerja di berbagai divisi. Penerapan gaya kepemimpinan pada perusahaan masih kurang baik yang terlihat dari jarangnyapimpinan hadir ke perusahaan untuk mengikuti rapat dan memberikan penyelesaian masalah kepada karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bentuk tingkah laku dari seorang pemimpin dalam rangka memerintah dan mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan dan menjalankan berbagai arahan yang diberikan kepadanya.

Kompensasi finansial merupakan hal yang sangat perlu untuk mendukung dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tidak merata antara karyawan membuat karyawan merasa diperlakukan tidak adil. Hal ini menyebabkan karyawan tidak bersemangat di dalam bekerja dan menyebabkan kinerja menjadi menurun. Kompensasi finansial yang tidak sebanding dengan hasil kerja karyawan membuat karyawan tidak semangat bekerja.

Sedangkan kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan yang terlihat dari ketidakmampuan karyawan mencapai target penjualanyang ditetapkan oleh perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison,dkk (2016:89), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dengan sistem kepemimpinan yang tepat dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi pulih kembali dan meningkatkan kinerjanya.pemimpin perusahaan memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya yang berdampak pada peningkatan kinerja.

### Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yangdiberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan.Kompensasi yang tepat akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sedangkan kompensasi yang kurang menarik akan meningkatkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja. (Bangun, 2012:255).

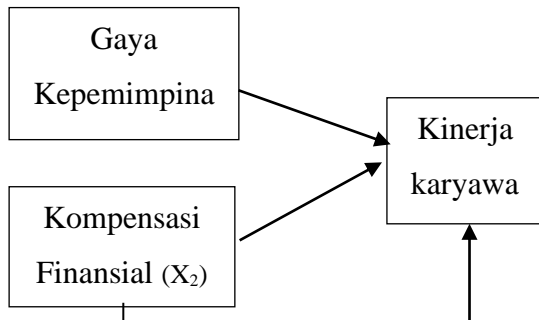
### Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2012:186), kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yangberhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2011:172), secara umum terdapat 4 aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Paramita Indah baik secara parsial maupun simultan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asia Paramita Indah yang beralamat di Jalan H Adam Malik No. 159 Medan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, dan sifat penelitian explanatory. Teknik pengumpulan data melalui angket atau kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui kuisioner. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 80 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 80 orang karyawan. 30 orang karyawan diambil dari cabang di Jalan Karantina No 51 untuk dilakukan penelitian uji validitas dan uji reliabilitas. Identifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut : Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi finansial (X2) yang terdapat di PT. Asia Paramita Indah Medan. Sedangkan Variabel Terikat (y) dalam penelitian ini adalah : kinerja karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum dilakukan uji hipotesa peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas

instrument dengan menggunakan 30 orang karyawan yang berada di Jalan Karantina.

**Hasil Penelitian**

**A. Analisis Statistik Deskriptif**

Deskriptif statistik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

|                      | N  | Min   | Max   | Mean    | Std. Deviation |
|----------------------|----|-------|-------|---------|----------------|
| GAYA KEPEMIMPINAN    | 80 | 18.00 | 46.00 | 31.5500 | 7.50342        |
| KOMPENSASI FINANSIAL | 80 | 11.00 | 27.00 | 20.1375 | 4.23291        |
| KINERJA              | 80 | 15.00 | 37.00 | 26.0500 | 6.48445        |
| Valid N (listwise)   | 80 |       |       |         |                |

Hasil menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan sampel sebanyak 80 orang memiliki rata-rata sebesar 31.55 nilai minimum 18.00 dan maximum sebesar 46.00 dengan standar 7.50342. Dari 10 pertanyaan, nilai minimum 18 diperoleh dari nomor responden 8 nilai maksimal 46 diperoleh dari nomor responden 48. Variabel Kompensasi Finansial (X2) dengan sampel sebanyak 80 orang memiliki rata-rata sebesar 20.13, nilai minimum 11.00 dan maximum sebesar 27.00 dengan standar deviasi 4.23291. Dari 6 pertanyaan, nilai minimum 11 diperoleh dari nomor responden 1 dan nilai maksimal 27 diperoleh dari nomor responden 6,16,79. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan sampel sebanyak 80 orang memiliki rata-rata sebesar 26.05, nilai minimum 15.00 dan maximum sebesar 37.00 dengan

standar deviasi 6.48445. Dari 8 pertanyaan, nilai minimum 15 diperoleh dari nomor responden 76 dan nilai maksimal 37 diperoleh dari nomor responden 44.

**A. Pengujian Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji menggunakan Statistik yaitu dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 4.2**  
**Uji Kolmogorov Smirnov**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 80                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 4.79641735              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .048                    |
|                                  | Positive       | .047                    |
|                                  | Negative       | -.048                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .432                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .992                    |

Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 4.2 diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.166. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

**Uji Multikolinearitas**

Pada Tabel 4.3. hasil variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial nilai VIF sebesar 1,009 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,991 lebih dari 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model             | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-------------------------|-------|
|                   | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      |                         |       |
| GAYA KEPEMIMPINAN | .991                    | 1.009 |

|                         |      |       |
|-------------------------|------|-------|
| AN KOMPENSASI FINANSIAL | .991 | 1.009 |
|-------------------------|------|-------|

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Glejser**

| Model                | t     | Sig. |
|----------------------|-------|------|
| 1 (Constant)         | 1.336 | .185 |
| GAYA KEPEMIMPINAN    | -.522 | .603 |
| KOMPENSASI FINANSIAL | 1.170 | .246 |

Dari Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.603 dan variabel kompensasi finansial adalah sebesar 0.246. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

**B. Hasil Analisis Data**

**1. Analisis Regresi Persamaan Linear Berganda**

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil seperti Tabel 4.5.

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1 (Constant)   | <b>1.945</b>                | 3.685      |                           |      |
| Gaya Kep.      | <b>.573</b>                 | .073       |                           | .663 |
| Kompensasi Fin | <b>.300</b>                 | .130       |                           | .196 |

**Tabel 4.5. Uji Hipotesis**

Berdasarkan Tabel 4.5 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Kinerja = 1.945 + 0,573 Gaya Kepemimpinan + 0,300 Kompensasi Finansial**

Nilai konstanta a sebesar 1.945 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi finansial (X2) = 0 maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 1.945 satuan. Variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.573 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0.573 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Variabel kompensasi finansial (X2) sebesar 0.300 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi finansial sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0.300 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

**2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4.6**

**Nilai Koefisien Determinasi (R Square)**

| Model | R                 | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .673 <sup>a</sup> | .453              | .439                       |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Fin, gaya Kep

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.6, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,439 artinya bahwa kemampuan variasi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi finansial (X2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan karyawan adalah sebesar 43,9% dan sisanya sebesar 56,1% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

Hasil F Hitung diperoleh 31.868 sedangkan F Tabel pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh dari sumber probabilitas Ftabel yang tersedia yaitu 3.11 dari hasil ini diketahui F hitung > F tabel, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H0 atau dapat disimpulkan Ha diterima

yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Asia Paramita Indah Medan.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (7.825) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1.991) atau nilai sig t untuk variabel gaya kepemimpinan (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak Ho dan menerima H1 untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Hapid dan Sunarwan (2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Financia Multi Finance Palopo. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Permasalahan pada variabel gaya kepemimpinan adalah atasan yang sering tidak hadir dikarenakan adanya urusan penting membuat pengawasan kepada bawahan menjadi berkurang. Kurangnya pengawasan oleh atasan membuat adanya berbagai kesalahan bekerja di berbagai divisi. Dengan demikian dapat diberi kesimpulan hasil jawaban responden yaitu ada 4 pertanyaan yang dijawab dengan nilai 2 (kurang setuju) yaitu pertanyaan pada nomor 3,4,5,8. Poin pertanyaan tersebut adalah kemampuan pimpinan menganalisa suatu permasalahan kerja, kecepatan pimpinan memperoleh solusi penyelesaian masalah, kemampuan pimpinan berkomunikasi dengan bawahannya, kemampuan pimpinan membuat bawahan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Nilai t hitung untuk variabel kompensasi finansial (2.313) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1.991), atau nilai sig t untuk variabel kompensasi

finansial (0,023) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel kompensasi finansial. Dengan demikian, secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa kompensasi finansial dari tempat kerja di perusahaan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Sari (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja.

Permasalahan pada variabel kompensasi finansial adalah data pemberian kompensasi oleh perusahaan yang dirasakan oleh karyawan tidak sebanding dengan hasil kerja mereka menyebabkan berbagai hal yang menghambat pekerjaan dan membuat hasil kerja karyawan menjadi tidak maksimal yang berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Paramita Indah Medan. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Paramita Indah Medan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43.9%.

#### REFERENSI

- Abdullah, H.M. Ma'ruf, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Edison, Emron dkk, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham, 2013. *Manajemen Kepemimpinan*, Cetakan Kesatu, Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Hapid dan Sunarwan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. ISSN 2339-1529.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lenni. Nor. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Ep Buntu Field kabupaten Bulungan. Yogyakarta. *e Journal Ilmu Administrasi Bisnis ISN 2355-5408*.
- Sari, Gusti Agung Wulan Permata dkk, 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura. *Jurnal IPTA Vol.4 No.2 2016 ISSN : 2338-863*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Graha Ilmu,
- Siswandi. 2016. *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Edisi Pertama, Jakarta: Mitra Wacana Media,
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan Ke-16. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group.
- Sutrisno, H. Eddy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Torang, Syamsir. 2012. *Organisasi Dan Manajemen*. Cetakan Kesatu, Bandung: Penerbit Alfabeta,
- Thoha, Mitfah. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Edisi Satu, Cetakan

- Keduapuluhtiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua, Bandung : Cv. Pustaka Setia,
- Uha, H. Ismail Nawawi, 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, Cetakan Ke-2, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. 2014. Cetakan Keempat. Jakarta: Rajawali Pers, .
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

