

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Domo Karya Mandiri Batam

Sri Mulyati^{1*}, Rona Tanjung², Yannik Ariyati³, Muhammad Rizky Indra Harahap⁴

^{1,2}Universitas Riau Kepulauan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Bisnis Digital.

^{3,4}Universitas Riau Kepulauan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Domo Karya Mandiri Batam. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh sejumlah 54 responden yang merupakan total seluruh populasi karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam, 2) Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam, 3) Komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam, 4) Kompensasi (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam, 5) Gaya kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X3), Kompensasi (X4), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Domo Karya Mandiri Batam, dapat dilihat dari nilai F hitung $9,517 > F$ tabel 2.56 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstrack

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, work discipline, communication and compensation on employee performance at PT Domo Karya Mandiri Batam. The population of this research are employees at PT Domo Karya Mandiri Batam. The research sample uses a saturated sample of 54 respondents which is the total population of employees at PT Domo Karya Mandiri Batam. This type of research is quantitative research. The results of this study indicate that 1) Leadership Style (X1) has a positive and significant effect on employee performance at PT Domo Karya Mandiri Batam, 2) Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance at PT Domo Karya Mandiri Batam, 3) Communication (X3) has a positive and significant effect on employee performance at PT Domo Karya Mandiri Batam, 4) Compensation (X4) has a positive and significant effect on employee performance at PT Domo Karya Mandiri Batam, 5) Leadership style (X1), Work Discipline (X2), Communication (X3), Compensation (X4), simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at PT Domo Karya Mandiri Batam, it can be seen from the calculated F value of $9.517 > F$ table 2.56 with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Communication, Compensation, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial

* Corresponding author.

E-mail address: sri@fekon.unrika.ac.id (First Author)

yang cenderung hidup dan terlibat di dalam anggota masyarakat. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting bagi perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara langsung akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan.

Menurut Rivai (2014) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran, dan perasaan dari satu orang kepada orang lain. Para karyawan sering kali menghadapi masalah di dalam komunikasi, baik dengan atasan atau rekan sekerja itu sendiri. Fenomena yang terjadi dikarenakan adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi miss communication dengan atasan, serta sesama rekan kerja.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan lain-lain. sebaliknya, apabila pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka akan menimbulkan kesadaran terhadap pekerjaannya, kelayalitan dan menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi dikarenakan kompensasi yang rendah akan mempengaruhi karyawan di PT. Domo Karya Mandiri Batam. Kinerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan kelambatan bekerja di dalam area produksi. Para karyawan merasa kompensasi diberikan tidak sesuai dengan harapan para karyawan. Dalam hal tersebut karyawan tidak akan merasa puas.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Domo Karya Mandiri Batam.

2. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang berguna untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel ini pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Domo Karya Mandiri Batam sebanyak 54 orang dengan metode sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian sebanyak 54 orang.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket (Kuesioner) yang mana mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan yang sistematis dan terstruktur sehingga dapat dilakukan melalui telepon, surat ataupun bertatap muka dengan responden yang terpilih sebagai sampel. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang akan diteliti sehingga mendapatkan gambaran yang jelas. Dan Studi Pustaka adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal maupun referensi yang berkaitan dengan penelitian ini serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.



3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil data

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel 0,268 sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 yang artinya reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ (alpha) maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF masing- masing variabel memiliki nilai collonearity statistic VIF X1 sebesar 1.467, X2 sebesar 3.040, X3 sebesar 3.683, dan X4 sebesar 1.859 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat atau terjadi multikolinearitas antar variabel bebas karena VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 dapat diartikan semua variabel bisa digunakan sebagai variabel yang saling independen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai dari tabel tersebut dapat dinyatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil grafik scatterplot pada uji heteroskedastisitas memperlihatkan titik-titik penyebaran secara acak serta tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertical. Maka model regresi pada penelitian ini bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.145 + 0.269X_1 + 0.455X_2 + - 0.501X_3 + 0.414X_4 + e \dots\dots\dots(1)$$

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil penelitian ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji T

Model	UnstandardizedCoefficients		StandardizedCoefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.415	3.098			1.102	.276
Gaya Kepemimpinan	.269	.128	.250		2.104	.041



Disiplin Kerja	.455	.194	.470	2.346	.023
Komunikasi	-.501	.192	-.516	-2.605	.012
Kompensasi	.414	.105	.565	3.923	.000

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2023

Hasil pengujian hipotesis T, yaitu:

- H1 : Diketahui nilai t hitung 2.104 > t tabel 2,009 dan nilai signifikan 0.41 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, variabel dari Gaya Kepemimpinan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Diketahui nilai t hitung 2.346 > t tabel 2,009 dan nilai signifikan 0.23 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, variabel dari Disiplin Kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Diketahui nilai t hitung - 2.605 > t tabel 2,009 dan nilai signifikan 0.12 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, variabel dari Komunikasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Diketahui nilai t hitung 3.923 > t tabel 2,009 dan nilai signifikan 0.00 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima, variabel dari Kompensasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji f untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig	
1	Regression	63.324	4	15.831	9.517	.000b
	Residual	81.509	49	1.663		
	Total	144.833	144.833			
		53	53			

Sumber : Hasil olah data primer 2023

Diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, X3, X4 secara simultan terhadap Y yaitu sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 9,517 > F tabel 2.56, bisa disimpulkan berarti secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis Kelima (H5) dapat diterima

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan melihat nilai Adjusted R^2 .

Tabel 3. Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	.661a	.437	.391	1.290

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS V.20,2020

Menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,437 , atau sebesar 43.7% yang mana ini dapat diartikan bahwa sebesar 43.7% dari variasi variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan dan selisihnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut, Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Domo Karya Mandiri di Batam. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Domo Karya Mandiri di Batam. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Domo Karya Mandiri di Batam.

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Domo Karya Mandiri di Batam. Dari hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Domo Karya Mandiri di Batam.

Daftar Pustaka

- A.Y. Hamali. (2016) Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).
- Anggita. A. (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sistemaju Mandiri Prakarsa Cabang Cibitung, Jurnal Ekonomi Bisnis, Sekolah Tinggi Pelita Bangsa.
- Ani Isvandari, Lutfiatul Fuadah. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Jibeka, 11:1.
- Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta. Aries Susanty dan Sigit W. Baskoro. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN (Persero) APD Semarang).
- Apriyanto, R. C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Paramita Indah TBK. Mandom di Surakarta, Journall Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Djakasaputra, A., dkk. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Jakarta Kota. Jurnal Ekonomi, Universitas Tarumanagara.
- Umi Farida, dan Sri Hartono. (2016) Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press, Ponorogo ISBN 978-602-1832-11-1.
- Edison, Emron., dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Efendi, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koprasri Pondok Pesantren Almunawir Yogyakarta, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, (2013). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya *Offset*.
- Mondy, R. Wayne dan Noe. R. Martocchio. (2016). *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Pace, R. Wayne dan Don, F. faules. (2015). Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.



- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik dan Lukman Hakim. (2015). Pengaruh Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. T.T.,6
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Penerbit. In Media Bogor.
- Rivai. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Robbin, Stephen P. Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Selemba Empat.
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal Management Review*, Universitas Galuh Ciamis.
- Siagian, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2012). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta, Indonesia: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan Alfabeta, Bandung

