

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
KISEL (KOPERASI TELKOMSEL) BANDAR LAMPUNG**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND  
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.  
KISEL (TELKOMSEL KOPERASI) BANDAR LAMPUNG**

**Tuti Hairani**

**Dosen Program Studi Manajemen, STIE Prasetya Mandiri Lampung  
Jl. ZA. Pagar Alam No.24, Labuhan Ratu, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung,  
Lampung 35132  
email: tuti.1763@gmail.com**

**Selfia Alke Mega**

**Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung  
Jln. Z. A. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu, Kedaton, Bandar Lampung,  
Indonesia 35142.  
email: selfia@ubl.ac.id**

**ABSTRACT**

*The performance of an employee greatly affects a company or organization. Because it is necessary to increase the performance of an employee because employee performance describes the level of employee work efficiency. This study aims to analyze the influence of leadership, compensation and work discipline partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung. The object of this research is the total number of employees of PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) as many as 89 employees and objects taken as a sample of 73 employees. The analysis tool uses the F test, Multiple Linear Regression and T test. From this analysis the results state that partially the leadership variable affects the performance of the employees of PT. Kisel (Koperasi Telkomsel). Then the results also said that if the employee's performance was partially influenced by the work discipline of PT. Kisel (Koperasi Telkomsel). Partially also states that compensation affects the performance of employees of PT. Kisel (Koperasi Telkomsel). Work discipline, leadership, and compensation together have an effect on the performance of the employees of PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung.*

*Keywords: Work Discipline, Leadership, Performance, Compensation*

**ABSTRAK**

Kinerja dari seorang karyawan sangat mempengaruhi sebuah perusahaan atau organisasi. Karena itu diperlukan peningkatan pada kinerja seorang karyawan karena kinerja karyawan menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisa pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan

simultan terhadap kinerja pegawai PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung. Objek dalam penelitian ini yaitu jumlah keseluruhan karyawan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) sebanyak 89 karyawan dan objek yang diambil sebagai sampel sebanyak 73 karyawan. Alat analisis menggunakan uji F, Regresi Linear Berganda dan uji T. Dari analisis tersebut hasilnya menyatakan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel). Kemudian hasilnya juga mengatakan jika kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja PT. Kisel (Koperasi Telkomsel). Secara parsial juga menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel). Disiplin kerja, kepemimpinan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja, Kompensasi**

## **PENDAHULUAN**

Untuk meningkatkan Kinerja karyawan yang optimal dibutuhkan pendidikan atau ilmu tentang Manajemen sumber daya manusia, terjalannya kerja sama yang baik antar karyawan dan sumber daya manusia yang berkualitas bisa sangat membantu meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi visi misi dari sebuah perusahaan atau organisasi. Dibutuhkan karyawan yang produktif dengan keahlian masing – masing karyawan yang harus semakin ditingkatkan untuk dapat dinilai kinerjanya. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang utama dalam perusahaan atau organisasi. Dibutuhkan motivasi dalam peningkatan kinerja, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai (Mangkunegara, 2011).

Peningkatan kinerja seorang pegawai dalam perusahaan yaitu saat karyawan bekerja dengan sangat baik dalam perusahaan dan bisa menghasilkan sesuai target waktu yang telah ditentukan. Beberapa hal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu

kompensasi, Disiplin kerja dan kepemimpinan.

Kepemimpinan didalam manajemen merupakan variabel utama. Sehingga dalam hal ini seorang pemimpin dalam perusahaan mampu menciptakan dan mengorganisasikannya, tugas utama seorang pemimpin yaitu mampu mengajak dan membuat orang lain untuk mencapai hasil sesuai dengan targetnya. Kepemimpinan penekanannya lebih banyak pada upaya mengidentifikasi perilaku kepemimpinan. Dengan demikian kepemimpinan berhasil tergantung pada perilaku, keterampilan, dan tindakan yang tepat. Para pemimpin menggunakan jenis keterampilan yang berbeda.

PT Koperasi Telkomsel (Kisel) adalah perusahaan perseroan terbatas yang sudah ada dari tahun 1996 yang menjalankan kegiatan pemasaran, pengelolaan produk ke tangan konsumen, layanan umum, serta layanan infrastruktur telekomunikasi (Telkom). Dari tahun 1996 sampai dengan tahun 2000, PT Koperasi Telkomsel tercipta karena adanya permintaan akan sumber daya pendukung, permasalahan tagihan dan permintaan lainnya. Kemudian tahun 2000 sampai dengan tahun 2010,

## Pengaruh Kepemimpinan... (Tuti H – Selfia A M)

dengan semakin banyaknya permintaan dan kebutuhan konsumen maka perusahaan memperluas jaringan usahanya. Sekarang PT Koperasi Telkomsel sudah menciptakan sebanyak 54 buah kantor cabang yang terletak dari Aceh sampai dengan Papua dengan karyawan yang berjumlah 4.039 orang karyawan. Hasil survei awal pada PT. Keberhasilan PT. Kisel ini tidak terlepas dari kepemimpinan yang diterapkan. Untuk mengatur dan mengarahkan

Dengan demikian maka seorang pemimpin wajib memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya dalam hal bersikap, bertindak, dan berfikir agar dapat mengarahkan dan membimbing semua bawahan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan. Berdasarkan pengamatan penulis pada perusahaan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel), kepemimpinan yang diterapkan pimpinan terkesan terlalu berpedoman pada aturan dan

Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung jumlah karyawan sebanyak 89 orang rata-rata pendidikan karyawan sebanyak 40% adalah lulusan sarjana ekonomi dan 60% adalah lulusan sarjana pertanian dan hukum. Rata-rata lama kerja karyawan 10 tahun.

karyawan diperlukan seorang pemimpin yang dapat memimpin dan mengarahkan semua karyawan.

prosedur yang berlaku dalam pelaksanaan pekerjaannya dilapangan, serta kurangnya kebijakan yang diberikan pimpinan dalam pelaksanaan kerja. Kinerja dapat dipengaruhi Disiplin kerja. Dengan perilaku disiplin yang kuat membuat seorang karyawan merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. kepadanya. Keberhasilan seorang pemimpin bisa dilihat dari perilaku kinerja karyawannya. Berikut ini disiplin kerja karyawan pada tahun 2019.

**Tabel 1.** Kehadiran tenaga kerja di PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung, Tahun 2019

<b>Bulan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>(%)</b>
Januari	26	73	9	0,35
Februari	23	73	6	0,26
Maret	25	73	12	0,48
April	23	73	9	0,39
Mei	25	73	4	0,16
Juni	23	73	8	0,35
Juli	27	73	8	0,30
Agustus	25	73	7	0,28
September	26	73	11	0,42
Oktober	27	73	7	0,26
November	25	73	8	0,32
Desember	25	73	13	0,50
<b>Rata-rata</b>			<b>8,5</b>	<b>0,34</b>

Sumber : PT.Kisel, Bandar Lampung, 2020

Berdasarkan tabel diatas tingkat absensi karyawan pada PT. Kisel mencapai klimaks dengan presentasi 0,50 % pada bulan Desember, sedangkan jumlah persentasi paling rendah sebesar 0,16 % pada bulan Mei. Tingkat 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh PT. Kisel Bandar Lampung dalam pengukuran tingkat kinerja karyawan.

Hal pendukung lainnya dalam peningkatan kinerja karyawan ialah Kompensasi. Hasil pekerjaan yang diberikan perusahaan baik berupa alat tukar pembelanjaan (uang) maupun berupa barang pemberian yang diberikan kepada pegawai atau disebut Reward.

Reward tersebut sesuai status pekerjaan, lama bekerja, hasil kinerja yang dilakukan dan pengakuan. Semakin besar Reward yang diterima maka kedudukannya juga dalam perusahaan semakin tinggi. Dengan kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan , kedisiplinan kerja serta kompensasi yang diterima oleh karyawan diduga mempengaruhi hasil kinerja pada karyawan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel). Kinerja PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung dapat dilihat dari pencapaian kinerja pada periode 2014-2019 berikut ini :

**Tabel 2.** Pencapaian Kinerja PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung Periode 2014-2019

No	Tahun	Target (Rp. Jt)	Realisasi (Rp. Jt)	Pencapaian %
1	2014	9.658,25	6.115,6	63
2	2015	10.615,60	11.895,6	112
3	2016	14.395,60	14.404,69	100,06
4	2017	16.904,37	15.598	95,57
5	2018	18.486	19.652,40	106,30
6	2019	19.500	17.554,30	90,02

Sumber: PT Kisel Bandar Lampung ,2020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tahun 2014-2019 cenderung mengalami peningkatan, namun pada tahun 2017 dan tahun 2019 terjadi penurunan. Walaupun realisasi yang ada terjadi peningkatan, tetapi pertumbuhan memiliki persentase cenderung berfluktuasi. Adapun Rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan pada PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) di Bandar Lampung?
2. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja pada PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung?

3. Apakah kinerja karyawan di PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung dipengaruhi kompensasi?
4. Apakah kinerja karyawan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung secara simultan dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi?

**TINJAUAN PUSTAKA**

Human Resource Management Kutipan dari Sadili Samsudin (2014: 22) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia melakukan kegiatan Human Resource Management (manajemen sumber daya manusia) di perusahaan

memanfaatkan efektifitas dan efisiensinya agar mencapai tujuan perusahaan.

Kutipan lain dari Jauvani dan Rivai (2012:49) mengatakan jika manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management) merupakan informasi mencakup perusahaan yang dimanage (dikelola) dengan planning, organization, actuating dan controlling, marketing, serta personalia untuk dicapainya target perusahaan. Kutipan dari Hasibuan (2013:118) Manajemen Sumber Daya Manusia (human resource management) adalah “Hubungan serta peran karyawan yang diatur oleh ilmu dan seni untuk dapat mewujudkan target perusahaan, karyawan dan khalayak ramai”.

Dari kutipan-kutipan tentang definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (human resource management) bisa mendapat kesimpulan Manajemen Sumber Daya Manusia (human resource management) ialah kegiatan yang dijalankan pemimpin perusahaan agar tenaga kerja bisa diperoleh, dipertahankan dan dikembangkan, kualitas kinerjanya serta jumlah yang bisa efektifitas serta efisiensinya agar dicapainya tujuan perusahaan / organisasi. Yang utama adalah Sumber Daya manusianya yaitu tenaga kerja / karyawan, dimanage sesuai fungsi manajemennya diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian produksi, terutama saat penerimaan pegawai, pengembangan, pemeliharaan, pengintegrasian, pemisahan untuk terwujudnya tujuan/ target perusahaan, tenaga kerja/karyawan dan khalayak ramai.

### **Kinerja**

Dalam bahasa Inggris kinerja disebut juga Performance yang berarti melakukan, seberapa besar keberhasilan

suatu pekerjaan. Kutipan dari Hersey dan Blanchard dengan Veithzal dan Basri tertulis dibuku Performance Appraisal (2010), dijelaskan dibuku ini jika kinerja adalah peran dari kemampuan dan kepemimpinan. Tugas atau pekerjaan yang diselesaikan, keahlian tertentu dan loyalitas yang harus dimiliki. Seseorang bisa dinilai efektif atau tidak dalam pemahamannya mengerjakan sesuatu dari kesediaan dan keterampilan seseorang.

Faktor – faktor yang mempengaruhi standar pekerjaan dan kinerja kutipan dari Mangkunegara (2012:60) yaitu : kesetiaan, tanggung jawab, prestasi kerja, kejujuran, ketaatan, kerja sama, rekrutmen dan prakarsa, Faktor – faktor tersebut dijadikan indikator dalam penelitian ini.

### **Kepemimpinan**

Penjelasan tentang Kepemimpinan dari House dalam Gary (2009:334) mengemukakan jika kepemimpinan merupakan metode bagaimana orang lain mau dipengaruhi dan dimotivasi agar sebuah organisasi efektif dan berhasil. House mengatakan jika kepemimpinan adalah bagaimana teknik yang dilakukan sehingga orang lain mau dipengaruhi dan dimotivasi untuk memberi kontribusi bagi perusahaan

Menurut Terry dalam Wahjosumidjo, (2012:17) mengatakan jika “Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives” (Kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi orang lain agar berkeinginan untuk bekerja keras dalam kelompok). Dan bisa bermakna kepemimpinan yaitu kemampuan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain agar tujuan dapat dicapai.

Sedangkan Rivai (2014:210) menyatakan bahwa kepemimpinan

merupakan karakteristik yang dimanfaatkan pimpinan dalam memengaruhi bawahan agar dapat tercapainya tujuan organisasi atau definisi kepemimpinan yaitu cara dan trik yang sering digunakan pemimpin. Sikap kepemimpinan dapat ditunjukkan baik langsung maupun tak langsung, bagaimana penilaian seorang pemimpin dengan kemampuan karyawannya. Maksudnya adalah kepemimpinan merupakan tata cara dan berisi trik - trik, yang terdiri dari keterampilan, falsafah, sikap, sifat dari seorang pimpinan saat mempengaruhi hasil kerja karyawannya.

Dilihat dari definisi diatas, bisa kita simpulkan jika kepemimpinan merupakan salah satu teknik yang pemimpin gunakan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan bawahannya agar tujuannya tercapai.

#### Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2013: 34) mengemukakan beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan  
Keputusan yang diambil merupakan strategi terstruktur dari dasar yang ada dan bertindak sesuai perencanaan dan perhitungan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi  
Memotivasi merupakan suatu dorongan yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan anggota organisasi (berupa keterampilan atau keahlian) menggunakan waktu dan tenaga untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan dan menyelesaikan kewajibannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan.
3. Kemampuan Komunikasi  
Kemampuan berkomunikasi merupakan kemampuan dalam menyampaikan ide-ide, fikiran atau pesan yang memiliki tujuan bahwa

orang lain yang disampaikan paham secara langsung (lisan) maupun tulisan.

#### 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pimpinan diharuskan untuk memiliki kemampuan dalam memberi pengaruh sehingga orang lain bergerak sesuai dengan yang diinginkan dengan power yang dimiliki dirinya sendiri atau power dari kekuasaan yang dia miliki untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Mampu menyampaikan hal – hal dengan nada bicara yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya dengan maksud tercapainya tujuan perusahaan.

#### 5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab harus dimiliki seorang pimpinan. Definisi dari tanggung jawab merupakan sikap untuk mampu menanggung segala sesuatu yang sudah dilakukan. dan berani menerima akibat dari apa yang sudah dilakukan.

#### Disiplin Kerja

Adapun definisi dari disiplin oleh Malayu SP. Hasibuan (2013:193) menyatakan jika “Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan orang lain agar patuh serta taat dengan aturan yang berlaku”. Diutamakan kedisiplinan para karyawan untuk mengembangkan kinerjanya.

#### Indikator Kedisiplinan

Hasibuan (2013; 205) mengatakan jika faktor - faktor mempengaruhi sikap disiplin pegawai dalam perusahaan adalah:

1. Taat pada aturan waktu  
Bisa dinilai kedisiplinannya dari waktu istirahat, waktu masuk kerja dan waktu pulang kerjanya dengan menyesuaikan jadwal yang berlaku.
2. Taat pada peraturan perusahaan

Bagaimana karyawan bisa mengikuti aturan dasar yang ada di perusahaan baik dalam bertingkah laku atau gaya berpakaian.

3. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dalam pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat pada aturan lain dalam perusahaan  
Peraturan untuk para pegawai dalam perusahaan tentang apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan.

Kompensasi. Bertujuan untuk memotivasi dan memberi rangsangan pada karyawan agar prestasinya bisa ditingkatkan, lebih efektif dan efisien maka diberikan Kompensasi. Jika diberikan secara benar, maka kompensasi tersebut bisa membuat karyawan merasa lebih puas dan dimotivasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi memiliki indikator yang mempengaruhi menurut Simamora (2015:445) antara lain:

#### 1. Gaji dan Upah

Biasanya Gaji diberlakukan berupa pembayaran bulanan, tahunan atau mingguan. Sedangkan pembayaran gaji perjam bisa disebut dengan Upah. Bagi pekerja pemeliharaan dan produksi biasanya mendapatkan Upah.

### **Kompensasi**

Segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan adalah pengertian dari

#### 2. Insentif

Berupa penambahan kompensasi atau upah diluar gaji oleh perusahaan atau organisasi.

#### 3. Tunjangan

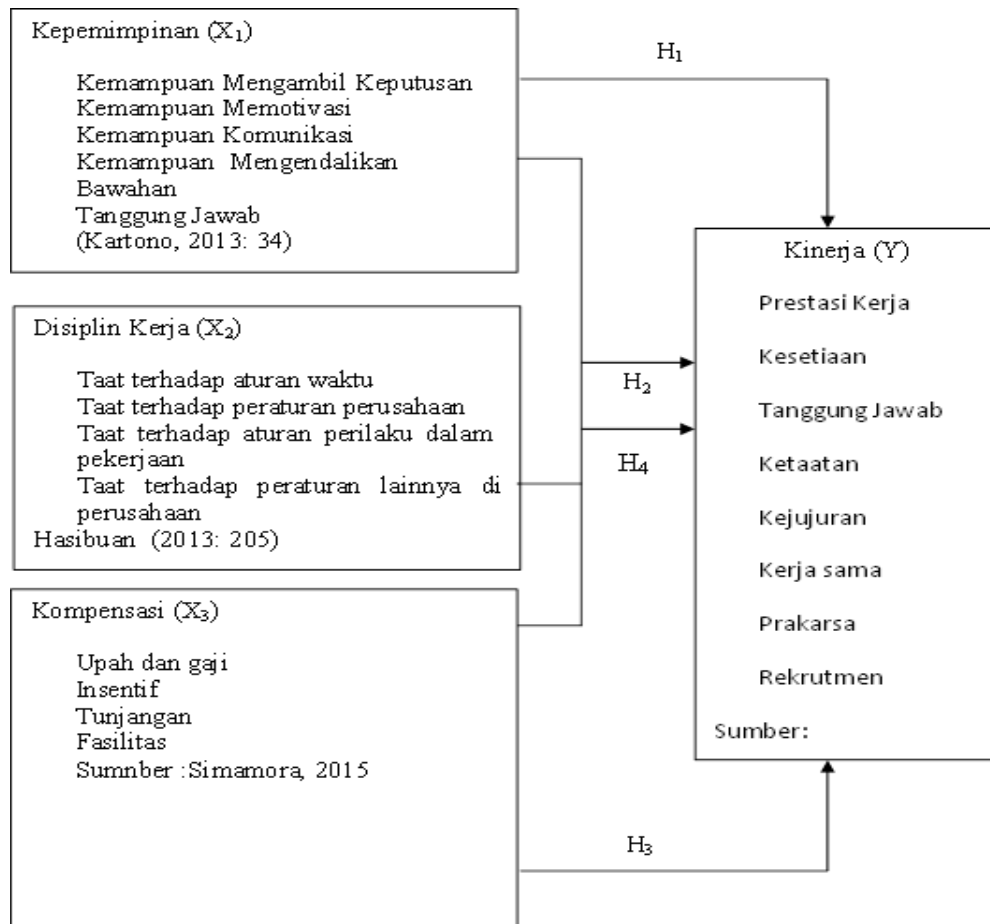
Liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, asuransi kesehatan dan jiwa dan tunjangan lainnya berhubungan dengan kepegawaian adalah macam-macam contoh tunjangan.

#### 4. Fasilitas

Keanggotaan klub, kenikmatan/fasilitas seperti mobil instansi, akses ke pesawat instansi yang diperoleh pegawai atau tempat parkir khusus merupakan macam – macam contoh dari fasilitas.

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka sehingga kerangka pemikirannya yaitu :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah maka hipotesisnya adalah:

H1: Diduga kinerja karyawan dipengaruhi kepemimpinan pada PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung

H2: Kinerja karyawan pada PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung diduga dipengaruhi oleh disiplin kerja

H3: Kinerja karyawan pada PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung diduga dipengaruhi oleh Kompensasi

H4: Diduga kinerja karyawan pada PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung secara simultan dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

### METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian di PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung dan penelitian akan dilaksanakan pada April-Juni 2019.

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Banyaknya objek pada PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung dalam penelitian ini sebanyak 89 pegawai..

Penentuan besar sampel menggunakan rumus Slovin  $n = \frac{N}{1+N(d^2)}$  (Sugiyono, 2013)

Keterangan:

N = besar populasi

n = besar sampel

D = tingkat presisi yang diinginkan

$$n = \frac{89}{1 + 89(0,052)^2} = 72,80$$



Banyaknya sampel (n) pada penelitian ini berjumlah 73 pegawai.

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan deskriptif. Menggunakan data primer dari hasil observasi, wawancara dan diskusi dengan kelompok yang diteliti. Data Primer yang digunakan ialah data tenaga kerja PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung. Sedangkan data yang didapatkan dengan tidak langsung dari bukti-bukti yang ada, buku, arsip publikasi atau buku laporan tahunan perusahaan (annual report) disebut Data Sekunder.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu : observasi, wawancara, dokumentasi serta studi kepustakaan.

#### a. Observasi

Observasi yang dilakukan peneliti tentang gambaran perusahaan, kegiatan dengan data-data yang akurat dan valid.

#### b. Wawancara (Interview)

Kegiatan penelitian dengan memberi pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan mendapatkan data yang dibutuhkan.

#### c. Kuesioner (list pertanyaan)

Kegiatan dengan menyebar sederet list pertanyaan untuk responden secara detail sesuai dengan penelitian yang diteliti.

#### d. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Cara meneliti kepustakaan dengan mempelajari dan membaca teori-teori dari literatur, penelitian terdahulu, atau buku-buku yang berhubungan dengan penelitian yang dimasukkan pada tinjauan pustaka.

## ALAT ANALISIS

### Uji validitas

Sebuah alat bisa dikatakan valid jika bisa mendapat informasi akurat dari penelitian.

Data tersebut bisa diukur dengan gambaran kevalidan dalam penelitian. Validitas kuisisioner dapat diuji menggunakan pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  negatif dan  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid

Banyaknya responden sebagai sampel berjumlah 20 orang, jika skor total lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka data dalam alat uji dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Gozali (2013) mengemukakan jika reliabilitas merupakan instrument yang menjadi indikator dari peubah atau konstruk untuk mengukur kuisisioner. Bila hasil kuisisioner konsisten, maka kuisisioner dikatakan reliable atau handal. Instrumen pengukur dikatakan reliable jika alat instrument tersebut dipakai sampai dua kali sehingga gejala yang diukur dengan hasilnya bisa konsisten. Secara empiris, tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan dengan nilai reliabilitas berupa angka. Nilai koefisien reliabilitas yang tinggi dilihat dari nilai  $r_x$  mendekati angka 1, dan nilai reliabilitas dikatakan sudah cukup memuaskan jika  $r \geq 0,700$ . Karena alat yang digunakan berbentuk pertanyaan kuisisioner dan skala likert, maka *Alpha Cronbach* merupakan alat yang digunakan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi

Metode analisis Regresi Linier Berganda digunakan dalam penelitian ini. Teknik ketergantungan merupakan analisis regresi linier berganda. Terdapat

variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X) dalam analisis tersebut. Variabel dependen dipengaruhi oleh banyak variable independen dari hasil analisisnya. Berikut ini Sugiyono dan Wibowo (2002) menyatakan persamaan regresi berganda dengan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X <sub>1</sub>	= Kepemimpinan
X <sub>2</sub>	= Disiplin kerja
X <sub>3</sub>	= Kompensasi
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
a	= Konstanta
et	= Error

### Uji t

Penggunaan uji T untuk menganalisis Variabel terikat (Y) yang dipengaruhi variabel bebas dalam penelitian ini. Variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (Sugiyono, 2013). Uji T dimanfaatkan dalam penelitian ini agar diketahui kepemimpinan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), motivasi (X<sub>3</sub>) dan kompensasi (X<sub>4</sub>) besar pengaruhnya terhadap kinerja (Y yang berisi hipotesis, yaitu :

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0: bermakna Kinerja tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan secara individu

H<sub>0</sub> : b<sub>2</sub> = 0: Artinya disiplin kerja

H<sub>0</sub> : b<sub>3</sub> = 0: bermakna kompensasi tidak dipengaruhi oleh kinerja

### Uji F

Uji Statistik F yang digunakan pada penelitian ini agar diketahui besarnya pengaruh positif yang signifikan antara variable kompensasi (X<sub>4</sub>), motivasi (X<sub>3</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), kepemimpinan (X<sub>1</sub>) yang signifikan memberi pengaruh positif pada variabel kinerja (Y).

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa apabila nilai F<sub>tabel</sub> lebih kecil dari F<sub>hitung</sub>, variabel dependen dengan simultan dipengaruhi variable independen.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam pengukuran kemampuan model menjelaskan variable dependen Koefisien determinasi dengan menggunakan koefisien determinasi (Sugiyono, 2013:68). Memperoleh besarnya nilai ukuran dari beberapa variable X dari naik turunnya variable Y dengan menggunakan koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>). Variable dependen yang kurang bisa dijelaskan oleh variable independen karena Nilai R<sup>2</sup> yang kecil.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Kriteria pengujian untuk mendapatkan hasil pengujian yang akurat bila r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, bila r<sub>hitung</sub> < r<sub>tabel</sub>, maka hasil pengujiannya tidak akurat atau sah. Variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan Kompensasi (X<sub>3</sub>) berdasarkan hasil uji validitas manunjukkan item jawaban yang sesuai dengan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi Hasilnya nilai r<sub>hitung</sub> > dari r<sub>tabel</sub> (0,3610). Dengan demikian seluruh item pernyataan kepemimpinan dikatakan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji realibilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach pada variabel X<sub>1</sub>, variabel X<sub>2</sub>, variabel X<sub>3</sub> dan variabel Y. Nilai cronbach alpha dilihat dari hasil uji reliabilitasnya maka semua variable terikat dan variabel bebas nilai cronbach alpha nya >0.600. Hasil ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja (x<sub>2</sub>), kepemimpinan (X<sub>1</sub>), , kinerja (Y) dan kompensasi (X<sub>3</sub>) dinyatakan reliabel.

**Analisis Data**

**Analisis Kualitatif**

Analisis yang digambarkan terperinci dengan kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan data yang didapatkan dengan pendekatan teoritis disebut analisis kualitatif. Berdasarkan data penelitian dengan analisis statistik diferensial, digunakan rumus interval kelas yaitu:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

$$I = \frac{50-10}{5} = 8$$

Interval:  
 10-17 : Sangat Buruk  
 18-25 : Buruk  
 26-33 : Sedang  
 34-41 : Baik  
 42-50 : Sangat Baik

**Tabel 4. Pernyataan Pada Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Buruk	10-17	0	0,0
Buruk	18-25	0	0,0
Sedang	26-33	15	20,5
Baik	34-41	43	58,9
Sangat Baik	42-50	15	20,5
<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>100</b>

Dilihat dari tabel di atas, diketahui dari 30 responden yang menyatakan kategori sedang mengenai kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebanyak 15 orang (20,5%), sebanyak 73

orang (58,9%) termasuk kategori baik dan sebanyak 15 orang (20,5%) termasuk kategori sangat baik.

**Tabel 5. Pernyataan Pada Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Buruk	10-17	0	0,0
Buruk	18-25	1	1,4
Sedang	26-33	16	21,9
Baik	34-41	42	57,5
Sangat Baik	42-50	14	19,2
<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>100</b>

Melihat tabel yang ada, diketahui dengan 73 penjawab kuisioner hasilnya kategori buruk mengenai disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebanyak 1 orang (1,4%), sebanyak 16 orang (21,9%) termasuk kategori

sedang, sebanyak 42 orang (57,5%) termasuk kategori baik dan sebanyak 14 orang (19,2%) termasuk kategori sangat baik.

**Tabel 6.** Pernyataan Pada Variabel Kompensasi (X3)

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Buruk	10-17	0	0,0
Buruk	18-25	0	0,0
Sedang	26-33	6	8,2
Baik	34-41	48	65,8
Sangat Baik	42-50	19	26,0
<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>100</b>

Dari tabel tersebut, diketahui sebanyak 73 pengisi angket mengatakan kategori sedang mengenai kompensasi (X3) sebanyak 6 orang (8,2%), sebanyak 48 orang (65,8%) termasuk kategori baik dan sebanyak 19 orang (26,0%) termasuk kategori sangat baik.

**Uji t**

Karakteristik yang diuji dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 diputuskan jika :  
 Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$ ,  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	9,379	2,188		8,287	,000
Kepemimpinan	,953	,059	,140	7,606	,011
Disiplin	,438	,070	,027	5,279	,011
Kompensasi	,577	,087	,594	6,608	,013

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengujian menghasilkan uji  $t_{hitung}$  dengan variabel kepemimpinan sebesar 7,606 ( $t_{hitung} = 7,606 > t_{tabel} = 1,658$ ) dan  $sig = 0,000 < 0,05$  yang bermakna jika terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung.
2. Dari pengujian mendapatkan hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,279 ( $t_{hitung} = 5,279 > t_{tabel} = 1,658$ ) dan  $sig = 0,011 < 0,05$  berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung.

3. Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar 6,608 ( $t_{hitung} = 6,608 > t_{tabel} = 1,658$ ) dan  $sig = 0,013 < 0,05$  yang bermaksud terdapat pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan PT. Kisel Bandar Lampung.

**Uji F**

Perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  bisa ditemukan berdasarkan hasil perhitungan statistic pada tabel 0,05  $df = n-k-1$  atau  $3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k$  atau  $73-2-1 = 70$ , yang diperoleh yaitu 2,120.

## Pengaruh Kepemimpinan... (Tuti H – Selfia A M)

### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	333,530	3	83,383	17,490	,000 <sup>a</sup>
Residual	548,261	69	4,767		
Total	881,792	72			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Melihat dari hasil uji simultan tabel di atas, diperoleh  $F_{hitung} = 17,490 > F_{tabel} = 2,120$  yang berarti bahwa kinerja karyawan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja .

### Uji Determinasi

Untuk dapat mengetahui level keahlian variasi model pada variable dependen maka dibutuhkan Uji Koefisien Determinasi.  $0 < R^2 < 1$  adalah Nilai koefisien determinasi. Variabel independen diprediksi nilai koefisien determinasinya satu. Banyaknya variabel independen digabungkan bersifat bias merupakan penggunaan *R square*. *R square* nilainya pasti dapat semakin berkembang apakah pengaruh variabel independen signifikan atau tidak jika menambahkan variabel independen ke dalam model. Nilai *adjusted R square* bisa meningkat atau menurun jika terdapat didalam model variabel, bukan seperti *R square* (Ghozali, 2011).

### Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,538	2,18346

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin, Kompensasi

Hasil data uji nilai R adalah 0,861 berarti hubungan antar variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi) pada variabel dependen (kinerja) sebesar 86,1%. Sedangkan hasil koefisien determinasinya *R square* dengan skor 0,538. Yang diartikan bahwa semua variabel bebas (X) yang meliputi kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai kontribusi serentak dengan besar 53,8% terhadap variabel kinerja (Y) dan yang lainnya bisa diperjelas oleh variabel dari luar penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan sebesar 7,606 ( $t_{hitung} = 7,606 > t_{tabel} = 1,658$ ) dan sig =  $0,000 < 0,05$  berarti jika ditemukan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Elpis Anto Manalu (2014) berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasilnya dijelaskan jika kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan di Kabupaten Tapanuli Tengah. Yang didukung juga oleh jawaban responden rata-rata jawaban tertinggi 85 % pada pernyataan Pimpinan memiliki kemampuan memberikan solusi kepada karyawan

dan rata terendah pada pertanyaan. Hal ini memberikan makna bahwa pimpinan pada perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan solusi kepada karyawan.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

Dilihat hasil pengujian  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,279 ( $t_{hitung} = 5,279 > t_{tabel} = 1,658$ ) dan  $sig = 0,026 < 0,05$  berarti jika ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung.

Penelitian sejalan sesuai program yang dijalankan oleh Rafika Faris (2016) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya terdapat pengaruh positif dari (1) kompensasi dan pengalaman kerja pada kinerja tenaga kerja, UD Food Sukses Makmur. hasil (2) yaitu kompensasi oleh pengalaman kerja, hasil (3) yaitu pengalaman kerja dengan kinerja pegawai, hasil (4) yaitu kompensasi dengan kinerja pegawai di UD Food Sukses Makmur. Kegiatan pada penelitian ini didukung dengan jawaban responden dengan jawaban tertinggi 85 % pada pernyataan no. 7 Karyawan masuk kerja tepat waktu. Hal ini memberikan makna bahwa disiplin kerja karyawan harus masuk kerja tepat waktu.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja**

Melihat hasil uji  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar 6,608 ( $t_{hitung} = 6,608 > t_{tabel} = 1,658$ ) dan  $sig = 0,013 < 0,05$  yang berarti terdapat kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi PT. Kisel (Koperasi Telkomsel).

Tsaqib Faizal Akbar (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura hasilnya menjelaskan jika kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja. Didukung juga oleh jawaban responden untuk jawaban tertinggi 87 % pada pernyataan no. 3 Karyawan lebih suka bekerja dengan suasana ruang yang kondusif. Berdasarkan hal ini dapat dimaksudkan jika pegawai dalam bekerja harus didukung oleh suasana ruang kerja yang kondusif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dilihat hasil penelitian dan pembahasannya, kesimpulannya bahwa:

- a. Secara parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan terhadap PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung.
- b. Secara parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung.
- c. Secara parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung.
- d. Secara bersama sama kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung.

### **Saran**

Saran didalam penelitian ini adalah:

- a. Sebaiknya pimpinan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung dapat memberikan kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat mendorong kinerja yang lebih baik lagi.
- b. Diharapkan pemimpin pada PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) dapat mempertahankan disiplin kerja, dan kompensasi yang sudah diberikan

## Pengaruh Kepemimpinan... (Tuti H – Selfia A M)

- agar mendukung kinerja karyawannya.
- c. Sebaiknya pegawai perusahaan PT. Kisel (Koperasi Telkomsel) Bandar Lampung motivasi kerja dan disiplin kerja dapat ditingkatkan agar mampu berkontribusi sehingga pencapaian kinerjanya optimal.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Ahmadi, 2013, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Cetakan. 7. CV Alfabeta. Bandung
- Ardika Sulaiman, 2014, *Pengaruh Upah dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, dimana hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang*, Jurnal Penelitian.  
[www.portalgaruda.org/article.php](http://www.portalgaruda.org/article.php)
- Arikunto, 2013, *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Berg, 2010, *Teori Sosial Postmodern*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Departmen Tenaga Kerja Republik Indonesia, 2011, *Peningkatan Jumlah Tenaga kerja Indonesia*, Jakarta.
- Elpis Anto Manalu, 2014, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah*, Jurnal Penelitian,  
[pasca.ut.ac.id/journal/index.php/JBME/article/view/24](http://pasca.ut.ac.id/journal/index.php/JBME/article/view/24)
- Ferdinand, 2016, *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Gary Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2., Prenhalindo, Jakarta.
- Gozali, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : UNDIP.
- Handoko, 2010, *Manajemen Edisi 2*, Cetakan Keempatbelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- House dalam Gary, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2., Prenhalindo, Jakarta.
- Kartono, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kerlinger, 2006, *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7, Jakarta: Index.
- Mangkunegara, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Muchdarsyah, 2010, *Psikologi Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Nasution, 2012, *Manajemen Mutu terpadu*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nazir, 2013, *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesi
- Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoadmodjo, 2012, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rafika Faris, 2016, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Food Sukses Makmur*, Jurnal Penelitian.  
<http://download.portalgaruda.org>.
- Rivai, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, Jakarta: PT. Raja Grafindo persada,

- Sadili Samsudin, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2012, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Zulganef, 2008, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu,. Yogyakarta.
- Simamora, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Edisi 6. Yogyakarta: Gadjah University Press.
- Stoner, 2012, *Manajemen*. Surabaya.Gramedia.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suwatno, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:M Remaja Rosda karya.
- Swashta, 2012, *Manajemen Penjualan*, Edisi 3, Yogyakarta, BPFE.
- Terry dalam Wahjosumidjo, 2012, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Tsaqib Faizal Akbar, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kartasura*, Jurnal Peneltian UMS, <http://eprints.ums.ac.id/49540/17/naskah%20publikasi%20ilmiah.pdf>
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT Index.