

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. EVERBRIGHT

May Handry
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBBI
e-mail : handrimay76@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yakni kompensasi dan gaya kepemimpinan. Model penelitian yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Everbright Kampung Lalang, Sumatera Utara dapat dijelaskan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan sebesar 59,2% dan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata kunci : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja.

Abstract

The purpose in this study was to know the variables that affect the productivity of employees was compensation and leadership style. Model of this study was using quantitative description. The conclusion of this research is variable compensation and leadership style has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Everbright Kampung Lalang, North Sumatera could be explained variables of compensation and leadership style as big as 59.2% and remaining amount of 40.8% influence by other factors not examined in this study

Keywords : Compensation, Leadership Style and Productivity of Employees.

1. PENDAHULUAN

Produktivitas adalah jumlah hasil yang di capai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja karyawan akan menentukan bagaimana perusahaan akan berkembang dan akan mengalahkan kompetitor dalam persaingan dunia bisnis yang semakin ketat.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Jika karyawan tidak menerima kompensasi secara adil itu tidak hanya mempengaruhi standar kehidupan karyawan dengan keluarganya tetapi juga berpengaruh besar pada kelangsungan perusahaan melalui produktivitas kerjanya. Ketidakadilan kompensasi karyawan akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan di kalangan mereka dan menimbulkan aksi terhadap perusahaan tersebut misalnya dalam bentuk aksi pemogokan. Dan masalah lainnya seperti pemberian insentif kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan. Selain faktor kompensasi perusahaan tersebut, pengaruh gaya kepemimpinan juga memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang telah ditetapkan berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seseorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tertentu akan diarahkan untuk kepentingan bersama atau kelompok yaitu kepentingan anggota/pekerja dan perusahaan. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan suatu karakter pribadinya, disamping itu dampak kepemimpinannya akan sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian menurut (Girsang, 2014) tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya. Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tetapi juga kompensasi, tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan meskipun terdapat keberagaman nilai yang disesuaikan dengan kontribusi karyawan tersebut.

PT. Everbright adalah salah satu perusahaan dalam bidang pembuatan Baterai. Pada perusahaan inilah aktivitas para karyawan diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan gaya kepemimpinan dan kompensasi serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan produktivitas kerja perusahaan.

Terdapat permasalahan dalam perusahaan yaitu menurunnya produktivitas kerja pada perusahaan. Sehingga dengan menurunnya produktivitas kerja perusahaan mengakibatkan terjadinya penurunan produksi pada PT. Everbright. Adapun data petunjuk dapat dilihat seperti tabel berikut ini :

Tabel
Data ketidak hadiran karyawan PT Everbright
Bulan Desember 2015-Maret 2016

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Presentase Kehadiran
Desember	3%	2%	2%	93%
Januari	2%	2%	1%	95%
Februari	4%	3%	-	93%
Maret	5%	3%	2%	90%

Berdasarkan latar belakang fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk menguji pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Everbright.

2. TINJAUAN LITERATUR

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Batasan mengenai produktivitas bisa di lihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi, juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Menurut Sule dan Saefullah (2006:369) produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai kualitas dan kuantitas yang telah di tetapkan, dan menurut Aliminsyah dan Patji (2004:119) produktivitas adalah jumlah hasil yang di capai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu.

Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2014:103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: a) pelatihan, dimana latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tetap untuk menggunakan peralatan kerja, b) mental dan kemampuan fisik karyawan, dimana keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik atau mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja, c) hubungan antara atasan dan bawahan, dimana akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari.

Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2011:211) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja di perlukan suatu indikator, meliputi: a) kemampuan. dimana kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada pemimpin keterampilan yang di miliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan diembankan kepada mereka, b) meningkatkan hasil yang di capai, dimana berusaha untuk meningkatkan hasil yang di capai. Hasil merupakan salah satu yang dapat di rasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan, c) semangat kerja, dimana merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang di capai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya, d) pengembangan diri, dimana senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di hadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya dan akan sangat berdampak pada karyawan untuk meningkatkan karyawannya. e) efisiensi, dimana perbandingan antar hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan. masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2010:239) kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Rivai (2010:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penggantian kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sutrisno (2009:187) kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul

dari diperkerjanya karyawan itu. Menurut Yani (2012:139) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Rachmawati (2009:157) yaitu mendapatkan pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang sudah ada, adanya keadilan, perubahan sikap dan perilaku, efisiensi biaya, administrasi legalitas. dan fungsi dari kompensasi menurut Sunyoto (2011:183) meliputi;

- a. Kompensasi dalam sebuah instansi dapat menjadi perangkat pemberdayaan sumber daya manusia agar lebih efektif dan kreatif dalam bekerja. Semakin efektif dan kreatif seseorang dalam bekerja, maka semakin besar kompensasi yang akan ia terima, begitu pula sebaliknya. Hal ini dalam kelanjutannya akan mendorong instansi pada peningkatan produktivitas sekaligus penghematan untuk tidak mengeluarkan *cost* yang tidak perlu karena adanya efektivitas pegawai dalam bekerja.
- b. Kompensasi dapat berfungsi sebagai perangkat untuk menjaga stabilitas instansi. Semakin baik sistem kompensasi, maka semakin terjaga pula keseimbangan hak dan kewajiban serta keadilan antar pihak manajemen instansi dengan para pegawainya. dan pada akhirnya akan mendorong timbulnya suasana dan lingkungan kerja yang baik. Kompensasi dapat berfungsi sebagai perangkat untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan finansial sebuah instansi. Semakin kecil kompensasi yang diberikan tidak berarti semakin banyak keuntungan yang akan disimpan instansi. Hal ini dikarenakan semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin efektif pegawai dalam bekerja, yang berarti semakin produktif pula instansi tersebut secara umum.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009:191), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

- a). produktivitas, dimana pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- b). kemampuan untuk membayar, dimana ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada,
- c). kesediaan untuk membayar, dimana perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayarkan kompensasi tersebut dengan layak dan adil,
- d). penawaran dan permintaan tenaga kerja, dimana penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah. dan menurut Simamora (2009:451), asas kompensasi merupakan program kompensasi yang hendaknya ditetapkan atas adil dan layak. Prinsip adil dan layak harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diterima karyawan memberikan kepuasan atas kerja mereka.

Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:127) indikator yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Posisi jabatan karyawan, karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji yang lebih besar.
4. Pendidikan dan pengalaman kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar.

5. Jenis dan sifat pekerjaan, kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar, maka tingkat kompensasi semakin besar.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka ada dua implikasi penting yaitu: pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut, kesediaan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seseorang pemimpin akan menjadi tidak relevan. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok.

Menurut Thoha (2010:122) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pedoman bagi pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Menurut Sutrisno dalam Yulk (2009:128) pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari cara: memberi perintah, memberi tugas, berkomunikasi, membuat keputusan, mendorong semangat bawahan, memberikan bimbingan, menegakkan disiplin, mengawasi pekerjaan bawahan, meminta laporan dari bawahan, memimpin rapat, menegur kesalahan bawahan.

Menurut Thoha (2010:49) terdapat dua kategori gaya kepemimpinan yang ekstrem, yakni gaya kepemimpinan otokratis dan gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara itu gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuasaan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin terhadap pengikut, yakni perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan hanya dalam komunikasi satu arah, sedangkan perilaku mendorong diartikan dalam komunikasi dua arah. Kalau kedua norma perilaku itu dituangkan kedalam dua poros yang berbeda, maka akan melahirkan empat gaya kepemimpinan, yakni: Gaya 1 (G1) tinggi pengarahan rendah dukungan, Gaya 2 (G2) tinggi pengarahan dan tinggi dukungan, Gaya 3 (G3) tinggi dukungan dan rendah pengarahan dan Gaya 4 (G4) rendah dukungan dan rendah pengarahan.

Oleh karena fungsi kepemimpinan yang lazim ialah membuat keputusan, maka gaya kepemimpinan tersebut akan tampak jika dipraktikkan dalam hal melakukan pembuatan keputusan. Dalam hal ini empat gaya tersebut akan dapat rujukan tindakan-tindakan tertentu. Untuk G1 pemimpin suka terhadap tinggi pengarahan dan rendah dukungan. Tindakan seperti ini dapat dirujuk dengan tindakan instruksi. Artinya pimpinan senang sekali memberikan instruksi. Hal ini dilakukan olehnya karena situasi kematangan sumber dan bentuk kekuasaan yang dipunyainya, maka pimpinan menyukai sumber kekuasaan paksaan. Sumber kekuasaan ini sangat efektif dijalankan olehnya. Untuk G2 dirujuk dengan tindakan konsultasi. Karena masih banyak memberikan pengarahan dan juga perilaku mendukung. Tindakan ini dilakukan karena kematangan bawahan dalam keadaan sedang. Sumber kekuasaan yang ada padanya penghargaan dan legitimasi. Untuk G3 tindakan pemimpin dirujuk dengan partisipasi. Ini berarti dukungan pemimpin lebih tinggi dibandingkan dengan pengarahannya. Karena kematangan bawahan sudah agak tinggi. Posisi atas pemecahan masalah atau pembuatan keputusan dipegang berganti antara pemimpin dan bawahan. Sumber kekuasaannya adalah referensi dan informasi. Pemimpin menunjukkan kebolehannya sebagai seorang yang lebih dari bawahannya, sehingga penampilan, bobot dan perilakunya disenangi dan diterima oleh bawahannya. Bawahan menyukainya dan menganggapnya sebagai sumber informasi, dan tempat bertanya. Sedangkan G4 dirujuk dengan tindakan delegasi, karena rendah dukungan dan rendah pengarahan. Hal ini

diperbuat karena kematangan bawahan sudah pada taraf yang tinggi. Pemimpin sering mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan, sehingga tercapai kesepakatan. Pembuatan keputusan didelegasikan kepada bawahan. Sumber kekuasaan yang ada padanya kekuasaan yang ada padanya kekuasaan keahlian dan informasi.

Adapun gaya kepemimpinan yang ada menurut Tohardi dalam Sutrisno (2009:222) yaitu meliputi gaya; persuasif, refresif, partisipasi, inovatif, investigatif, inspektif, edukatif, naratif, retrogresif. Menurut Fiedler dalam Sutrisno (2009:224) tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan suatu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula.

Robert Tannenbaun dan Warren H. Schmit dalam Sopiah (2008:114) menyatakan bahwa terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi manajer akan gaya kepemimpinan. Seorang manajer dapat memberikan peran dan kebebasan yang lebih besar jika: 1) sangat membutuhkan kemandirian dan kebebasan dalam bertindak, 2) ingin memperoleh tanggung jawab pengambilan keputusan, 3) mendukung tujuan organisasi, 4) cukup berpengetahuan dan berpengalaman untuk menyelesaikan masalah secara efisien, 5) berpengalaman dengan manajer sebelumnya yang membuat bawahan mengharapkan manajemen yang partisipatif.

Terdapat tiga macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut, a) Kepemimpinan otoriter, Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan, b) kepemimpinan partisipatif, adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, membutuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan, c) kepemimpinan delegatif, apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Sopiah (2008:116-120), beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan di kelompokkan menjadi enam kelompok yaitu :

1. Faktor kepribadian, pengalaman masa lampau dan harapan pemimpin, yaitu harapan seorang manajer juga merupakan faktor yang berpengaruh. Telah diperhatikan bahwa karena berbagai alasan, situasi cenderung berkembang kearah yang kita inginkan. Kadang-kadang hal ini disebut sebagai ramalan yang menjadi kenyataan dengan sendirinya. Harapan manajer mengenai gaya apa diperlakukan agar bawahannya bekerja secara efektif mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinannya.
2. Faktor harapan dan perilaku atasan, yaitu sebagai contoh seorang atasan yang nyata-nyata lebih menyukai gaya yang berorientasi pada tugas dapat menyebabkan manajer memilih gaya kepemimpinan tersebut. Karena kekuasaannya untuk mengeluarkan imbalan, seperti bonus dan promosi.
3. Faktor karakteristik, harapan dan perilaku bawahannya, yaitu pertama, keterampilan dan pelatihan bawahan mempengaruhi pilihan gaya manajer karyawan. Karyawan yang terampil biasanya kurang memerlukan pendekatan yang bersifat perintah. Kedua, sikap bawahan juga akan menjadi sebuah faktor yang berpengaruh. Harapan bawahan adalah faktor lain yang menentukan apakah suatu gaya tertentu akan cocok. Bawahan yang di masa lampau pernah mempunyai seorang manajer yang berorientasi pada karyawan mengharapkan manajer baru yang mempunyai gaya sama dan mungkin akan memberikan

baru yang mempunyai gaya yang sama dan mungkin akan memberikan reaksi negatif terhadap kepemimpinan yang otoriter.

4. Faktor persyaratan tugas, yaitu sifat tanggung jawab pekerjaan bawahan juga mempengaruhi tipe gaya kepemimpinan yang akan di gunakan seorang manajer misalnya, pekerjaan yang memerlukan instruksi yang tepat menuntut gaya yang lebih berorientasi pada tugas dari pada pekerjaan (seperti manajer di universitas) yang prosedur operasinya sebagai besar diserahkan kepada karyawan yang bersangkutan.
5. Faktor kultur dan kebijakan organisasi yaitu, berbentuk perilaku pemimpin dan harapan bawahan, sebagai contoh, di dalam organisasi dimana iklim dan kebijaksanaan mendorong tanggung jawab yang ketat untuk pengeluaran dan hasil, manajer biasanya mengendalikan bawahan secara ketat.
6. Faktor harapan dan perilaku rekan yaitu, rekan kerja manajer adalah kelompok referensi yang penting. Manajer membina persahabatan dengan rekan-rekannya dalam organisasi dan pendapat dari rekan-rekan bagi manajer yang bersangkutan. Misalnya, seorang manajer yang relative lunak mungkin akan menjadi lebih otoriter. Lunak mungkin jikalau rekannya memberikan komentar yang negatif. Apapun kecenderungannya sampai pada tingkat tertentu, manajer condong meniru gaya manajemen rekan-rekannya.

Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2011:121) indikator-indikator yang dapat dilihat, sebagai berikut :

1. Penghargaan terhadap ide bawahan. Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahan.
2. Memperhitungkan perasaan para bawahan. Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.
3. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan. Hubungan antara individu dan kelompok akan menghasilkan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang memerankan sebagai pemimpin dan sebagian menjadi bawahan.
4. Perhatian pada kesejahteraan bawahan. Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.
5. Meningkatkan image. Sebagai seorang pemimpin harus bisa memberikan perilaku yang terhormat kepada bawahannya.

Hubungan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sedarmayanti (2010:239) menjelaskan bahawa kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka, dan menurut Yani (2012:139) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. dari penjelasan tersebut bahwa kompensasi memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan. hasil penelitian Gani (2012) menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Everbright.

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2010:122) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dengan indikator: inspirasi, kekaguman, menunjukkan empati, menunjukkan keyakinan, meningkatkan image, dan memberikan peluang. terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil penelitian Belás Jaroslav (2012) menyatakan bahwa ada hubungan langsung antara gaya dominan kepemimpinan untuk perbaikan produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Everbright.

Hubungan Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menurut (Girsang 2014) tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya. Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tetapi juga dipengaruhi oleh kompensasi, tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan meskipun terdapat keberagaman nilai yang disesuaikan dengan kontribusi karyawan tersebut. Penelitian Barata (2010) memberikan hasil bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Everbright.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Metode deskriptif analisis menurut Sugiyono (2012:14) adalah statistika yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya. Pengertian analisis kuantitatif menurut Sugiyono (2012:31) adalah penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik.

Tabel
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kinerja organisasi.	1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja. 2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan. 3. Posisi/jabatan karyawan. 4. Pendidikan dan pengalaman kerja. 5. Jenis dan sifat pekerjaan.	Likert

Sumber : Hasibuan (2012)

Tabel
Defenisi Operasional Variabel Penelitian (lanjutan)

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pedoman bagi pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.	1. Penghargaan terhadap ide bawahan. 2. Memperhitungkan perasaan para bawahan. 3. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan. 4. Perhatian pada kesejahteraan bawahan. 5. Meningkatkan image	Likert
Sumber : Siagian (2011)			
Produktivitas kerja	Ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Efisiensi	Likert
Sumber : Sutrisno (2011:211)			

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Everbright Kampung Lalang, Sumatera Utara dan datanya berupa kuesioner yang berjumlah 180 orang karyawan dibagian produksi. sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumusan mencari sampel menurut Sugiono (2006) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana, n: jumlah sampel, N: jumlah populasi, e: taraf kesalahan (*standard error 10%*). Maka jumlah sampel yang diperoleh:

$$\begin{aligned} n &= \frac{104}{1 + (104(0,1)^2)} \\ &= 50 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Slovin diatas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling*.

Adapun persamaan pada penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana, Y: Produktivitas Kerja, a: Konstanta, X₁: Kompensasi, X₂: Gaya Kepemimpinan, b₁: Pengaruh X₁ terhadap Y jika X² konstan, b₂: Pengaruh X₂ terhadap Y jika X₁ konstan, e: Tingkat Kesalahan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Tabel
Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6,467	2,274	
1 Kompensasi	,131	,133	,112
GayaKep	,546	,087	,709

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien regresi berganda maka data persamaan regresi di atas maka dapat dinyatakan dengan persamaan, sebagai berikut :

$$Y = 6,467 + 0,131 X_1 + 0,546 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut, maka terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 6,467 yang artinya jika tidak ada kompensasi dan gaya kepemimpinan maka produktivitas kerja karyawan di anggap konstan atau tetap sebesar 6,467. Sedangkan untuk variabel kompensasi peroleh hasil β_1 sebesar 0,13, berdasarkan hasil ini maka dapat di simpulkan setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,131. Dan begitu juga dengan variabel gaya kepemimpinan di peroleh hasil β_2 sebesar 0,546, berdasarkan hasil ini maka dapat di simpulkan setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,546.

Tabel
Hasil Uji Statistik t (parsial)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	2,844	,000
1 Kompensasi	3,986	,000
GayaKep	6,257	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh hasil untuk variabel kompensasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,986 > 1,677$) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, dan untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,257 > 1,677$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Everbright.

Tabel
Hasil Uji Statistik F (simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134,922	2	67,461	36,571	,000 ^b
Residual	86,698	47	1,845		
Total	221,620	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), GayaKep, Kompensasi

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,571 > 3,18$) dengan hipotesis H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Everbright.

Tabel
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,609	,592	1,35818

a. Predictors: (Constant), GayaKep, Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,592.

Pembahasan

Secara parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana dari hasil penelitian diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,986 > 1,677$, dan pada tingkat signifikan 5% $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Revandy Caubertin (2014) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Murini Sam Sam", dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian dapat dilihat bahwa uji t menunjukkan variabel nilai t_{hitung} kompensasi (3,986) lebih besar dengan nilai t_{tabel} (1,677) artinya kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk variabel nilai gaya kepemimpinan (6,257) lebih besar dengan nilai t_{hitung} (1,677) artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Everbright.

Hasil Hipotesis pada uji F (simultan) juga membuktikan bahwa secara simultan kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan hasil penelitian ini yang diperoleh

(36,571>3,18). Maka dapat disimpulkan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan yaitu dengan menggunakan uji t (parsial) menunjukkan bahwa H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Everbright.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan yaitu dengan menggunakan uji t (parsial) menunjukkan bahwa H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada PT. Everbright.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan yaitu dengan menggunakan uji F (simultan) menunjukkan bahwa H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Everbright.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliminsyah dan Padji. 2004. *Kamus ini lah managemen inggris-indonesia, indonesia-inggris* Yrama Widya.
- Barata, Raden Andri. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. LG Innotech Indonesia*. S1 Thesis. Universitas Mercu Buana.
- Belás Jaroslav. 2008. *The Leadership Style and the Productiveness of Employees in the Banking Sector in Slovakia*. Journal of Competitiveness. Vol.5, Issue, pp 39-52, ISSN 1804-171X (print), ISSN 1804-1728 (on-line).
- Gani, Abdul. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Konveksi Goldman Kudus*. Skripsi Sarjana Thesis. Universitas Murni Kudus.
- Girsang, Revandy caubertin, dkk. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis*. Fakultas of Economic Riau University. JOM FEKOn Vol. 1 No. 2.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E.T dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps Publishing.

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Midfa. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta.