PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT JAPFA COMFEED INDONESIA (JCI) Tbk Devisi Fam 1 Padang)

Andi Yolanda Oktavia Lubis, Febsri Susanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"

febsrisusanti@akbpstie.ac.id

ABSTRACT

Organization is a social unity that is coordinated sadardengan with a reactive boundary in the identified, work continuously to achieve the goal. In various fields, especially life berorganisasi, human factor is the main problem in every activity that is inside. All actions taken in every activity are initiated and determined by the human being who is a member of a Company. The company requires the existence of potential human resources factors both leaders and employees, the pattern of duties and supervision that is the determinant of achieving corporate goals. Human resources are central figures in organizations and companies. In order for management activities to run well, the Company must have knowledgeable employees and high skills and efforts to manage the company optimally so that employee work increases. Based on research results obtained after testing of 100 respondents who are employees who work in PT. Japfa Comfeed Indonesia Padang it can be concluded that the Style of Leadership and Compensation together have a significant effect on Job Performance in PT. Japfa Comfeed Indonesia because it has $F \rightarrow$ count of F - table and significance value <0.05 . The results of this study are in line with the Caesar (2015) study which found the result that simultaneously the leadership style and compensation variables have a positive and significant effect on employee performance in PT Mustika Ratu East Jakarta. The results of this study indicate that employees have a good job performance due to leadership style and compensation given the leadership of the company well.

Keyword: leadership style, compensation, employee performance

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan secara optimal sehingga kerja karyawan meningkat. Peranan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting, akan tetapi walaupun begitu seorang memimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peran karyawan. Karyawan atau bawahan adalah salah satu pelaksana berbagai macam kegiatan atau tugas yang sangat membutuhkan motivasi guna meningkatkan semangat kerja karyawan, yang apa akhirnya akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Kepemimpinan yang efektif sangat Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74)

menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pimpinan yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahan, tapi bisa juga menjamin bahwa para karyawannya tersebut dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Hal ini dapat diperjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan orang yang mempunyai jabatan yang berhak memberikan pengaruh, pendapatan, pengarahan, dan meminta orang lain terutama bawahan agar mereka bekerja dengan semangat dan keyakinan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditargetkan diperlukan adanya prestasi kerja dan gaya kepemimpinan. Prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi. (Mangkunegara, 2005:91).

Menurut Hasibuan (2000:143), bahwa aspek-aspek yang dinilai dari prestasi kerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan

lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola

karyawannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Robbins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

a. Visi dan artikulasi.

Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.

b. Rasio personal.

Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.

c. Peka terhadap lingkungan.

Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.

d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut.

Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

e. Perilaku tidak konvensional.

Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang

dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan metode lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

a. Imbalan kontingen:

Kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.

b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif):

Melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.

c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif):

Mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.

d. *Laissez-Faire*:

melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

a. Kharisma:

Memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

b. Inspirasi:

Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.

c. Stimulasi intelektual:

Mendorong intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.

d. Pertimbangan individual:

Memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Bukan hanya sekedar gaya kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan yang memiliki fungsi penting untuk mencapai tujuan perusahaan, di perlukan juga kompensasi untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim 2006).

Berikut bentuk - bentuk Kompensasi Upah/gaji.

Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

1. Insentif, (*incentive*)

merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

2. Tunjangan (*Benefit*).

Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

3. Fasilitas (*Facility*)

Adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu (Yulievianti 2015 dan Diandra, 2015), mengembangkan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk, Devisi FARM 1 PADANG.

H_2 : Diduga kompensasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk, Devisi FARM 1 PADANG.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berdasarkan tujuan yang ingin dicapai melalui pendekatan deskriptif dan asosiasif yakni menggambarkan secara deskriptif mengenai Pengaruh dari berbagai variabel melalui pengujian hipotesis. Mengingat jenis yang dipilih, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan responden yang mengisi kuesioner tersebut adalah karyawan dan HRD devisi Farm 1 pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Padang. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer yang merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Data Sekunder yang merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media .

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuesioner dan Studi Pustaka.

Teknik Analisis Data

Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Padang maka dengan ini dilakukan pengujian data kusioner yang diajukan kepada 100 orang responden penelitian

1. Uji Validitas

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan *SPSS for windows* maka diperoleh hasil uji validitas untuk menunjukkan kevalidan data yang diperoleh. Hasil uji validitas variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Gaya Kepemimpinan

Dari data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat variabel Gaya Kepemimpinan nilai validitasnya seperti :

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.8200	4.311	.565	.624
X1.2	15.8200	4.594	.551	.633
X1.3	15.4700	5.100	.412	.689
X1.4	15.6400	4.778	.508	.651
X1.5	15.6100	5.331	.327	.720

Sumber : Data Kuesioner yang diolah, 2018

Dapat disimpulkan bahwa dari 5 item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan dikatakan valid adalah sebanyak 5 item karena *Corrected Item-Total Correlation* dari pernyataan tersebut lebih besar dari 0,300 sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Kompensasi

Dari data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat variabel Kompensasi nilai validitasnya seperti yang terdapat pada tabel berikut:

**Hasil Uji Validitas Variabel
Kompensasi**
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.9700	3.504	.441	.546
X2.2	16.1100	3.513	.416	.556
X2.3	16.3300	3.597	.300	.614
X2.4	16.3400	3.257	.394	.567
X2.5	16.0100	3.566	.364	.580

Sumber : Data Kuesioner yang diolah, 2018

Dapat disimpulkan bahwa dari 5 butir pernyataan variabel Kompensasi dikatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,300 sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Prestasi Kerja

Dari data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat variabel Prestasi Kerja nilai validitasnya seperti berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.2800	4.709	.612	.791
Y2	16.1700	4.668	.615	.790
Y3	16.1600	4.439	.719	.759
Y4	16.2200	4.779	.640	.784
Y5	16.0100	4.980	.512	.819

Sumber : Data Kuesioner yang diolah, 2018

Dapat disimpulkan bahwa dari 5 butir pernyataan variabel Prestasi Kerja dikatakan valid adalah sebanyak 5 item karena nilai *Corrected Item-Total*

Correlation melebihi 0,300 dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

1. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Hasil olahan data tersebut dikemukakan pada tabel berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

N o	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,714	Reliabel
2	Kompensasi	0,627	Reliabel
3	Prestasi Kerja	0,824	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner yang diolah, 2017

Dapat disimpulkan bahwa dari uji reliabilitas dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Prestasi Kerja lebih besar dari 0,60 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti memenuhi syarat untuk konsistensi. Jadi item-item pertanyaan untuk variabel tersebut dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov smirnov (Ks)* dan melihat *Scatterplot* titik penyebaran indikator variabel independen terhadap variabel dependen, dengan melihat perbandingan nilai signifikansi yang dihasilkan > 0.05 maka distribusi datanya dikatakan normal sedangkan untuk *scatterplot* penyebaran indikator hendaknya mendekati garis potong. Sebaliknya jika signifikansi yang dihasilkan < 0.05 maka data tidak terdistribusi secara

normal. Hasil uji normalitas data terdapat pada tabel bawah ini:

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10868331
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.820
Asymp. Sig. (2-tailed)		.513
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2018

Dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengujian *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,849 > dari 0,05 berdistribusi normal maka data tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikorelasi bertujuan untuk melihat korelasi antar variabel independen (X). Apabila terdapat autokorelasi yang signifikan antar sesama variabel independen maka harus dieliminasi dari analisis regresi berganda. Uji multikolonieritas dapat diuji dengan nilai VIF untuk masing-masing variabel independen. Persyaratan untuk bebas dari multikolonieritas adalah apabila angka *tolerance* diatas 0,10 dan $VIF < 10$ maka dikatakan tidak terdapat gejala multikolonieritas. Hasil ini sesuai dengan pengujian multikolonieritas yang terdapat pada tabel berikut :

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.705	2.066		2.278	.025		
Gaya Kepemimpinan	.245	.094	.245	2.610	.010	.738	1.354
Kompensasi	.530	.112	.445	4.748	.000	.738	1.354

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2018

Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel independen bernilai sama yaitu 0,738 berada di atas standar *tolerance* 0,10 sedangkan nilai VIF semua variabel independennya lebih kecil dari 10, yaitu 1,354 Hal ini berarti bahwa hasil analisis menunjukkan tidak ada masalah multikolonieritas sehingga pengujian layak menggunakan model regresi berganda.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas dilakukan uji *Glejser* dengan melihat *Scatterplot* penyebaran titik yang tidak membentuk pola tertentu. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut :

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa adanya penyebaran titik atau lingkaran *Regression Standarized Predicted Value* yang tidak membentuk suatu pola tertentu seperti garis jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak memiliki gejala Heteroskedastisitas sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Padang dengan penganalisaan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS for Windows* seperti :

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.705	2.066		2.278	.025		
Gaya Kepemimpinan	.245	.094	.245	2.610	.010	.738	1.354
Kompensasi	.530	.112	.445	4.748	.000	.738	1.354

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel maka ringkasan hasil pengujian dapat diformulasikan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 4,705 + 0,245X_1 + 0,530X_2 + e$$

Y = Prestasi Kerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

e = error

Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa, konstanta menunjukkan tanpa variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi) maka peningkatan prestasi kerja yaitu sebesar nilai konstanta yang dihasilkan yaitu 4,705. Namun jika ada variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi maka

keputusan prestasi kerja akan meningkat karena variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai koefisien sebesar 0,254, artinya apabila gaya kepemimpinan naik sebesar 0,254 maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,254 (25,4%) dengan asumsi variabel lain bernilai tetap atau nol.

Variabel kompensasi mempunyai nilai koefisien sebesar 0,530, artinya apabila kompensasi naik sebesar 0,530 maka prestasi kerja juga ikut meningkat sebesar 0,530 (53,0%) dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap atau nol.

5. Uji Korelasi linear berganda dan Determinasi

Analisa korelasi linier berganda dan determinasi berganda dapat dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows* seperti yang dikemukakan pada tabel :

Korelasi dan determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.357	2.13031

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka ringkasan hasil korelasi dan determinasi adalah sebagai berikut:

1. R = 0,608 berarti nilai korelasi berada antara 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan variabel Kompensasi (X2), terhadap Prestasi Kerja (Y) memiliki keeratan yang kuat.
2. *Adjusted R Square* = 0,357 berarti 35,7% dari variasi nilai variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan variabel Kompensasi (X2) sedangkan sisanya 64,3% dijelaskan

oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Uji Parsial (T-test)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk memeriksa lebih lanjut manakah diantara variabel independen tersebut signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja yang dikemukakan pada tabel berikut :

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.705	2.066		2.278	.025		
Gaya Kepemimpinan	.245	.094	.245	2.610	.010	.738	1.354
Kompensasi	.530	.112	.445	4.748	.000	.738	1.354

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2018

Dari tabel diatas diketahui diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,610 > t-tabel 1,66088 dan nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,010 < 0,05 = α maka **H1 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Padang.

Untuk variabel kompensasi terdapat nilai t-hitung sebesar 4,749 > t-tabel 1,66088 dengan nilai signifikansi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,00 < 0,05 maka **H2 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X2) terhadap prestasi kerja (Y) di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

6.2 Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel

independen dari peningkatan penjualan yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	258.382	2	129.191	28.467	.000 ^a
Residual	440.208	97	4.538		
Total	698.590	99			

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2018

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 28,467 dan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan tingkat α (Alfa) = 0,05 atau 5% maka dan Ha diterima. Penolakan Ho dibuktikan dengan hasil perhitungan bahwa nilai Sig. (0,000) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tabel 4.18 diketahui variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Padang.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh bauran promosi terhadap peningkatan penjualan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Padang karena angka signifikansi sebesar 0,010 < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di Japfa Comfeed Indonesia Tbk Padang (H1 diterima).
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Padang karena angka signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari level of

3. signifikan 0,05 (Sig 0,000 < 0,05), maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Padang (H2 diterima).

Saran

Berdasarkan kepada keterbatasan penelitian yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat positif antara lain sebagai berikut:

1. Manager atau pimpinan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Padang sebaiknya melakukan evaluasi

terhadap karyawan mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan sehingga dapat memberikan perubahan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Manager atau pimpinan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Padang sebaiknya melakukan pendekatan terhadap karyawan dan memberikan arahan dengan terstruktur dan jelas agar karyawan dapat bekerja secara produktif maka akan terwujud prestasi kerja bagi setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Ghazali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*, Cetakan kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Hutapea, Thoha. 2008. *Kompensasi Kerja*. Jakarta : rajawali Pers.

Mangkunegara, Prabu, anwar.2005 . *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Pustaka Karya.

Marlius, D. (2017). Keputusan Pembelian Berdasarkan Faktor Psikologis Dan Bauran Pemasaran Pada PT. Intercom Mobilindo Padang. Jurnal Pundi. Volume 1. No. 1. Hal. 57-66.
<https://doi.org/10.31575/jp.v1i1.9>

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok. Gramedia. Jakarta.

Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.

Tampubolon, Biatna. D.2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan.No 9 Hal : 106.