

## PERAN SIKAP KEPEMIMPINAN PADA KUALITAS KERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI KERJA (STUDI KASUS PADA PT. LARIS ABADI INDONESIA)

**Bq. Risna Amelia Jannati<sup>1</sup>; H. Achmad Sani Supriyanto<sup>2</sup>**  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang<sup>1,2</sup>  
Email : arisna279@gmail.com<sup>1</sup>; achmad\_sani72@yahoo.com<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan memiliki maksud untuk mendeskripsikan bagaimana peran sikap kepemimpinan (gaya) yang bersinggungan langsung dengan kualitas kerja karyawan, dimana peran tersebut dilandasi dengan adanya kompensasi kerja terhadap karyawan PT. Laris Abadi Indonesia. Metode riset yang ditetapkan oleh peneliti ialah kuantitatif deskriptif atau bisa dikatakan penjelasan makna sebuah pengaruh melalui angka, serta menetapkan 80 karyawan PT. Laris Abadi Indonesia sebagai sampel daripada responden yang dinyatakan sebagai data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket (kuesioner) secara langsung. Adapun variabel yang di teliti ialah sikap kepemimpinan (X1) dan kompensasi kerja (X2) sebagai variabel bebas serta kualitas kerja (Y) sebagai variabel terikat. Output daripada riset kali ini menggambarkan beberapa kesimpulan yang diantaranya sikap kepemimpinan memiliki peran terhadap kualitas kerja secara signifikan melalui metode parsial dan simultan, dan juga kompensasi kerja mengambil peran yang sama secara parsial dan simultan dengan keterangan positif signifikan pada PT Laris Abadi Indonesia.

Kata Kunci : Sikap Kepemimpinan, Kualitas Kerja Karyawan, Kompensasi Kerja

### ABSTRACT

*The research conducted has the intention to describe how the role of leadership attitude (style) is directly related to the quality of work of employees, where the role is based on the existence of work compensation for employees of PT. Indonesia's Eternal Selling. The research method determined by the researcher is descriptive quantitative or it can be said to explain the meaning of an influence through numbers, and set 80 employees of PT. Laris Abadi Indonesia as a sample rather than respondents stated as primary data. The technique of data collection is done by distributing questionnaires (questionnaires) directly. The variables studied were leadership attitudes (X1) and work compensation (X2) as independent variables and work quality (Y) as dependent variables. The output of this research illustrates several conclusions, including leadership attitudes have a significant role on work quality through partial and simultaneous methods, and also work compensation takes the same role partially and simultaneously with significant positive information at PT Laris Abadi Indonesia.*

*Keywords : Leadership Attitude; Employee Work Quality; Work Compensation*

### PENDAHULUAN

Indonesia dengan pertumbuhan ekonomi yang selalu berkembang, tentunya ditopang oleh berbagai macam industri yang menjamur disetiap daerah dengan jangka produksi setiap harinya. Setiap industri yang ada memiliki berbagai macam tujuan dan

keinginan berlandaskan visi misi yang telah dibentuk pada awal berjalannya perusahaan. Industri dan perusahaan hari ini telah mengalami berbagai macam pembaharuan sistem, mulai dari sistem produksi hingga sistem ketenagakerjaan. Berbicara mengenai ketenagakerjaan maka peran daripada seorang manager sumber daya manusia dianggap sensitif, hal tersebut dikarenakan manusia dan sistem memiliki perbedaan yang cukup signifikan dari bagaimana kualitas kerja diukur. Jika sistem yang dibuat oleh seorang manusia mampu diklaim gerak stabil, maka ribuan paradigma dan stigma terus bermunculan atas dasar manusia yang andil didalamnya dibebankan ekspektasi dengan stabilitas tinggi (Zahara, 2018).

Pandangan karyawan hari ini terbatas oleh bagaimana kualitas kerja mereka diukur tanpa adanya suplemen penting yang terus dihadirkan sebagai bentuk tunjangan stabilitas kerja. Mayoritas karyawan pun mengakui bahwasanya tuntutan demi tuntutan terus hadir tanpa mengenal hati dan pikiran demi terciptanya produktifitas yang tinggi agar tujuan daripada perusahaan mampu digenggam secara cepat. Dengan kata lain perusahaan secara nyata membunuh kenyamanan karyawan dalam peran menuju cita-citanya secara perlahan, kalimat tersebut juga bisa dimaknai bahwa karyawan adalah seseorang yang dipekerjakan dengan sistem bayar untuk mencapai visi misi perusahaan. Kualitas kerja karyawan yang tidak stabil pun menjadi problematika baru dengan problematika sebelumnya yakni perusahaan yang belum siap bersaing didunia industri, evaluasi umum yang didapatkan ialah internal yang belum selesai akan tetapi siap bereksperimen terhadap dunia eksternal (Rendy, 2018).

Menindaklanjuti problematika yang terus tersebar ini, menimbulkan banyak pertanyaan bahwasanya bagaimana dimensi kepemimpinan bekerja serta apa yang diterima karyawan dalam proses kegiatan kerjanya jikalau yang menjadi acuan utama adalah kualitas kerja. Daripada itu semua, masyarakat luas akan menajamkan arah pandangan kepada Manager Sumber Daya Manusia (MSDM) dikarenakan sifat dan watak daripada karyawan perusahaan harus dipahami oleh pihak tersebut. Sikap pemimpin atau sikap kepemimpinan dicetuskan sebagai komponen yang memiliki peran terhadap kualitas kerja karyawan, paradigma tersebut lahir karena bagaimana seorang pemimpin mampu mengarahkan dan menggerakkan anggotanya menjadi salah satu aspek kehidupan industri. Pemimpin yang handal dan transformatif akan selalu mencari titik improvisasi perusahaan yang tidak menurunkan kualitas kerja karyawan, akan

tetapi pemimpin yang menjawai sifat egosentris tentunya akan bertindak sesuai pikiran semata (Indah, 2017).

Meninjau dari bagaimana perusahaan yang ingin menggapai visinya, banyak hal yang terus diperjualbelikan dan banyak hal yang ditukarkan dengan resiko yang ada. Prinsip ekonomi sendiripun memaparkan validasi tentang sistem penawaran dan permintaan yang jelas tertuang secara rapi dalam kualitas kerja perusahaan (Hermien, 2020). Permintaan perusahaan yang besar terhadap kualitas kerja karyawan dibandingkan dengan penawaran jasa karyawan dengan suplementasi kecil akan menimbulkan ketidakseimbangan dunia kerja, maka kompensasi kerja yang dilahirkan oleh perencanaan manager yang menjadi solusi akan problematika tersebut (Indah, 2017). Kompensasi dapat didefinisikan dengan bonus atau *reward* yang diterima oleh karyawan dengan berbagai alasan logistik perusahaan, Bagaimana setiap karyawan mampu menggapai batasan kerjanya ditopang dengan kompensasi kerja yang dirasakan, memperlakukan manusia layaknya manusia pada umumnya ialah langkah awal dalam perbaikan kualitas kerja (Albert, 2014).

Salah satu industri yang mengalami banyak perkembangan naik ialah industri pembangunan infrastruktur, sebagaimana visi dan misi pemerintah dalam pembangunan negara Indonesia yang siap menuju negara maju. Pembangunan infrastruktur tidak bisa dipisahkan dengan industri yang bergerak pada fokus properti, mengapa demikian berhubungan relevan dimana sektor properti yang andil dalam proses pemasok bahan baku yang ada hingga jasa pembangunan. Oleh dari itu penulis mengkongkritkan PT. Laris Abadi Indonesia sebagai objek penelitian kali ini dengan afirmasi bahwa bidang properti yang memiliki tuntutan lebih berat harusnya mengalami kualitas kerja yang akurat (Rendy, 2018). Terlepas dari bagaimana pengukuran tentang kualitas kerja karyawan, penulis juga sadar bahwasanya kepemimpinan yang baik akan menghadirkan sistem kerja yang maksimal, dilandasi dengan berbagai macam kompensasi yang ada maka tidak adanya problematika besar dalam internalisasi. Sebagaimana pandangan dari Indah (2017) yang mendukung adanya sikap kepemimpinan yang efektif dan penguangan kompensasi kerja akan menciptakan kualitas kerja yang selalu tumbuh keatas.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Sikap Kepemimpinan**

Mengkritisi sebuah perusahaan yang hadir dengan berbagai macam visinya, maka akan lahir sebuah pemikiran dasar yaitu tidak ada perusahaan yang benar-benar beroperasi dengan sendirinya tanpa memiliki beberapa karyawan berkualitas. Pemimpin yang transformatif tentu tidak diukur dengan posisi yang diduduki, akan tetapi bagaimana pemimpin tersebut bersikap terhadap karyawan dengan dimensi arahan, motivasi serta keterlibatan peran. Sikap kepemimpinan ini lah yang didefinisikan sebagai sikap daripada pemimpin yang sanggup menaungi semua problematika yang dialami karyawan, seperti halnya memotivasi, memberikan teladan dan inovasi, pembentukan inspirasi, serta adaftif untuk mengeluarkan bakat karyawan dari hal pengembangan dan pemecahan masalah (Kartini, 2008). Pembentukan komponen tim hebat dilandasi dengan dimensi efektifitas dan juga produktivitas, didapatkan melalui pemberian contoh daripada pemimpin yang dihadapkan.

Sikap kepemimpinan juga dapat dimaknai dengan perilaku pemimpin dengan masalah yang ditemui, ada banyak pemimpin yang tenang menghadapi masalah yang terus berdatangan tetapi tidak sedikit pula pemimpin yang acuh tak acuh akan masalah ini. Pemimpin yang hebat dibekali dengan pandangan kritis akan hal kecil, dia memahami bagaimana sebuah sistem bekerja dan bagaimana sebuah sistem berdampak pada karyawannya. Begitupula sebaliknya sikap yang dia perankan apakah menurunkan kualitas kerja karyawan atau malah mendongkrak efektifitas karyawan sendiri (Edy, 2009).

Dalam pengendalian karyawan dan proses pengembangan karyawan alangkah lebih baiknya memahami secara benar bagaimana dimensi yang dibentuk serta aspek penting didalamnya, paradigma yang ditulis Rahayu (2017) dalam studi risetnya mengemukakan jika peran sikap kepemimpinan terdiri dari beberapa aspek, ialah:

1. Kepribadian (personality)
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

### Kompensasi Kerja

Imbalan yang diterima karyawan dengan dasar perlakuan kualitas kerja yang spesifik naik dapat dimaknai sebagai kompensasi kerja, imbalan tersebut mempunyai banyak bentuk seperti materi, sikap, keringan, ataupun aturan. Jika ditinjau dari jenisnya maka kompensasi akan bermuara pada dua sistem yaitu secara langsung seperti tambahan gaji (bonus), insentifitas, dan gaji pokok, sedangkan kompensasi tidak langsung dipandang dengan keringanan kerja, tunjangan kerja, dan kehidupan sosial (Dessler 2015). Akan tetapi paradigma lainnya yang disampaikan oleh Sirait (2015) yaitu nilai atau manfaat yang dimiliki karyawan secara langsung sebagai bentuk pertukaran akan peningkatan kualitas kerja pada perusahaan, nilai yang diberikan inipun digambarkan seperti keuangan dan pelayanan. Di sisi lain, menurut William B. Werther & Keith Davis dalam Zulkarnaen dan Herlina (2018:96) mendefinisikan : “Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan nya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi (compensation) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) berupa yang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”

Membahas bagaimana kompensasi menjalankan perannya, akan terlihat dari bagaimana pihak perusahaan menetapkan jenis kompensasi. Fakta tersebut dikatakan benar dikarenakan setiap individual yang bergerak dan produktif pada perusahaan memiliki kebutuhan yang berbeda dan *treatment* yang berbeda pula, maka bagaimana sebuah kompensasi kerja direncanakan tentu harus melibatkan beberapa pihak dalam perundingan. Beberapa karyawan membutuhkan kompensasi kerja dalam bentuk nilai uang, namun ada juga dari karyawan yang ingin mendapatkan kompesasi keringanan kerja dan pengurangan tuntutan, sehingga peran daripada pihak perusahaan lah yang diwajibkan untuk memahami hal ini (Aisyah, 2019).

Imbalan dengan nama sebutan kompensasi kerja didasari dengan dampak yang tercipta, perusahaan butuh produktifitas yang tinggi dan karyawan butuh nilai lebih yang didapatkan sehingg kompensasi sebagai penengah pun solusi untuk saling menguntungkan dua pihak. Kompensasi dikelompokkan juga menjadi *financial* dan *non-financial*, kembali lagi pada pemaparan diatas yakni nilai tunai dan non tunai. Penetapan imbalan kerja (kompensasi) dari sudut pandang Mondy dan Robert (2015)

diharuskan dengan perencanaan serta pertimbangan beberapa aspek, dan pemeran penting didalamnya ialah perusahaan dan karyawan. Untuk perancangan kompensasi perlu mencantumkan aspek berikut :

1. Pekerja
2. Jabatan
3. Organisasi
4. Pasar Tenaga Kerja

### **Kualitas Kerja Karyawan**

Aspek peninjauan yang disorot secara intens pada akhir-akhir ini ialah kualitas kerja karyawan, demikian karena cita-cita dari perusahaan untuk mencapai jenjang yang lebih luas dan tinggi diperlukannya kualitas kerja daripada karyawan yang terus menerus berkembang baik. Kualitas kerja merupakan tampak awal bagaimana cerminan daripada karyawan itu dan gambaran umum perusahaan. Kualitas kerja juga dinilai sebagai wajah dari perusahaan berdasarkan beberapa waktu dan periode penilaian, hasil ataupun pencapaian yang diraih berdasarkan rangkaian dan rancangan kerja serta bagaimana perusahaan menjalankan sumber daya manusia secara maksimal (Helfeird, 2016).

Kualitas kerja juga bisa disebut dengan bagaimana kemampuan karyawan dalam melakukan pelayanan atau kinerja secara berkala dengan periode tertentu, kualitas kerja merupakan bagian daripada perusahaan untuk mengukur pergerakan selama waktu yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja dibawah standarisasi perusahaan diarahkan untuk mengambil tahapan evaluasi sebagai langkah yang jelas, sedangkan karyawan yang menghadirkan kualitas kerja konsisten atau diatas rata-rata perlu diberikan bonus agar kualitas yang diberikan terus terjaga atau lebih ditingkatkan. Dari pandangan Zainal (2014) yang telah melakukan studi riset menjelaskan jika kualitas kerja karyawan sendiri menjadi optimal jika sesuai dengan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, peninjauan berkala dijadwalkan sebagai pengukuran daripada kualitas yang stabil. Oleh karenanya peran manajemen sumber daya manusia dalam merencanakan kegiatan kerja karyawan harus berjalan lurus dengan apa yang diterima serta dialami karyawan nantinya.

Paradigma yang dihadirkan oleh Dewi (2012) yakni kualitas kerja merupakan acuan daripada proyeksi keberlangsungan sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan

roda penggerak sebuah perusahaan ialah karyawan, sedangkan bahan baku dalam penggerakannya ialah kualitas kerja. Secara sadar perusahaan hari ini membutuhkan penyesuaian indikator setiap periodenya agar pengukuran akan kualitas kerja dapat dijalankan secara sempurna. Faktor-faktor yang andil didalamnya terdiri dari berbagai macam pertimbangan seperti sikap kepemimpinan, kompensasi, bahkan suasana perusahaan. Bagaimana peran dari manajemen sumber daya manusia menyikapi hal tersebut tidak hanya berdasarkan rancangan logika semata, akan tetapi perlunya data dan informasi akurat mengenai seluruh karyawan. Pengukuran akan kualitas kerjapun melibatkan banyak pihak dalam penetapan dikarenakan menjauhi dari segi ketimpangan sosial atau ketidakseimbangan tolak ukur dari berbagai pihak.

### **Hipotesis Penelitian**

Supriyanto dan Maharani (2019) menyikapi pandangan sementara akan sebuah problematika pada riset sebagai hipotesis. Pandangan sementara ini terbentuk dari peran setiap faktor atau variabel yang diteliti dengan logistik dan teori pendukung. Berlandaskan dari kajian terdahulu, dan pandangan para peneliti serta bagaimana persepsi dari kerangka konseptual, maka dapat ditarik pandangan sementara atay hipotesis terkait problematika yang ada dengan keterangan berikut :

H1 : Sikap kepemimpinan memiliki peran terhadap kualitas kerja karyawan.

H2 : Sikap kepemimpinan memiliki peran terhadap kompensasi kerja.

H3 : Kompensasi kerja memiliki peran terhadap kualitas kerja karyawan.

H4 : Sikap kepemimpinan memiliki peran terhadap kualitas kerja karyawan melalui kompensasi kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Pendekatan pada studi riset yang ditetapkan oleh penulis ialah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang berfokus dengan penjelasan hubungan setiap variabel berdasarkan indikator angka. Pengujian yang dilakukan tentu berdasarkan teori dan pandangan peneliti terdahulu yang menghasilkan data baru atau penguatan akan hasil, pengukuran terdiri dari berbagai macam prosedur relevan dengan kaedah statitsik. Media pengukuran yang digunakan penulis ialah kuesioner, serta wawancara langsung terhadap responden dengan item pertanyaan yang sudah relevan. Berlandaskan tujuan riset maka penulis mengemukakan pendekatan ini dengan sistem deskriptif explanatory.

### **Populasi & Sampel**

Populasi merupakan objek atau subjek yang umum dan memiliki ciri-ciri tertentu yang memenuhi kebutuhan peneliti yang bertujuan guna mempelajari dan memuat kesimpulan terhadap hasil dari riset (Supriyanto dan Maharani, 2013). Dalam riset kali ini, populasi didapatkan dari beberapa pekerja dalam masing-masing cabang sejumlah 4 yang berbeda-beda dalam PT. Laris Abadi Indonesia sebanyak 80 orang yang mencakup 1 pimpinan, 1 manajer, 3 admin, 2 *Office Boy*, 2 IT, 4 marketing leader, 19 marketing office dan 48 orang marketing freelance dan marketing broker.

Sampel yaitu objek atau subjek yang terpilih dalam populasi (Supriyanto dan Maharani, 2013). Ciri khas yang terdapat pada sampel adalah sebagian karakteristik populasi. Dalam riset kali ini menggunakan beberapa pekerja dalam 4 cabang yang berbeda pada PT. Laris Abadi Indonesia dengan jumlah 80 pegawai.

Teknik pengambilan sampel harus memiliki ketepatan untuk menghasilkan riset yang dipercaya dan juga sampel dapat mewakili ciri-ciri dari populasi yang diambil (Supriyanto dan Maharani, 2013). Dalam riset kali ini menggunakan teknik Probability Sampling agar terdapat peluang yang sama dari anggota-anggota populasi guna menjadi sampel. Teknik Non Probability Sampling yang dipergunakan merupakan sensus atau sampling jenuh. Yang dimaksud sampling jenuh adalah semua populasi dalam riset ini terpilih (Supriyanto dan Maharani, 2013). Dalam riset ini sampel yang terpilih merupakan 80 pekerja dalam PT. Laris Abadi Indonesia yang sudah disebutkan diatas.

### **Sumber Data**

Data primer merupakan data yang didapatkan dan disatukan melalui semua respon yang diberikan oleh responden dalam wawancara dan juga kuesioner disebarluaskan dan berhubungan pada penerapan sikap kepemimpinan atas pemberian kompensasi pada pekerja. Data sekunder merupakan data berbentuk naskah atau tulisan dalam sebuah dokumen. Data yang digunakan didapatkan pada PT. Laris Abadi Indonesia berupa struktur organisasi, *History* perusahaan, serta jumlah para pekerja dan karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang dipergunakan dalam riset ini adalah penelitian Lapangan, pengumpulan data-data sangat berguna untuk memperoleh data primer. Penelitian lapangan memiliki beberapa teknik, diantaranya :

- a. Observasi, yakni mengamati secara seksama atas individu maupun kelompok guna menganalisis dan mencatat tingkah laku mereka secara sistematis..



- b. Kuesioner, merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yang hasilnya dapat diolah menjadi data atau informasi untuk penelitian.
- c. Dokumentasi, merupakan data berbentuk surat, laporan, catatan harian, maupun foto. Data dokumentasi yang dikumpulkan tidak ada batasannya dan mengacu pada kebutuhan dan juga situasi dan kondisi yang ada.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji Validitas dilaksanakan guna memperoleh informasi terkait pertanyaan yang diberikan atas para responden telah sesuai maupun valid (Ghozali, 2006). Valid dalam hal ini bermaksud apakah instrumen yang bersangkutan dapat dipergunakan untuk pengukuran yang diukur. Validitas yaitu memaparkan kevalidan sebuah alat ukur. Adapun alat ukur disebut valid jika yang dimaksud dapat terukur. Data yang dimaksud apakah sesuai atau tidak sesuai dari gambaran mengenai variabel yang dituju dapat terlihat melalui tinggi dan rendahnya alat ukur. Dalam riset kali ini variabel dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan juga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Pasaribu, 2018)

Setelah melakukan uji validitas, dapat ditemukan nilai validitas atas pernyataan variabel sikap kepemimpinan adalah 0,25 yang bisa disimpulkan bahwa pertanyaan yang diajukan valid dan bisa dipergunakan pada riset kali ini. Pemimpinan (X1) mempunyai jumlah  $r_{hitung}$  sebesar  $> 0,25$ . Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang mana  $r_{tabel}$  (80) yakni sebesar 0,25. Nilai validitas atas masing-masing pernyataan variabel kompensasi karyawan (X2) mempunyai  $r_{hitung}$  sebesar  $> 0,25$ . Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang mana  $r_{tabel}$  dari 80 adalah sebesar 0,25. Maka, kesimpulannya adalah pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid dan bisa dipergunakan dalam riset kali ini. Adapun nilai validitas pada masing-masing pertanyaan variabel kualitas kerja (Y) mempunyai nilai  $r_{hitung} > 0,25$ . Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang mana  $r_{tabel}$  dari 80 senilai 0,25. Maka kesimpulannya adalah masing-masing pertanyaan telah dinyatakan valid dan dapat dipergunakan dalam riset.

#### Uji Realibilitas

Pengukuran realibilitas dalam riset kali ini mempergunakan Cronbach's Alpha atau konsistensi internal di antara pertanyaan-pertanyaan didalam instrumen. Variabel bisa disebut reliabel apabila menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,65

dan apabila hasil yang didapatkan kebalikannya, maka dapat disebut tidak reliabel (Sugiyono, 2008) dalam tabel Cronbach's alpha atas variabel sikap kepemimpinan (X1) sebesar 0,570, sedangkan nilai pada variabel kompensasi \*X2) sebesar 0,660, dan nilai pada variabel kualitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,550. Maka kesimpulannya adalah variabel X1, X2, dan Y adalah variabel yang reliabel dipergunakan pada riset kali ini.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Sesuai dengan uji yang telah dilaksanakan didapatkan gambar yang menjelaskan bahwa garis lurus diagonal akan terbentuk apabila distribusi berjalan normal, kemudian membentuk sebuah garis kurva yang lebih simetris terhadap mean apabila data tersebut dinyatakan normal. Sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal apabila dinyatakan berdistribusi normal (Pasaribu, 2018).

#### **Uji Linieritas**

Penggunaan Uji Linier guna mengetahui apakah data yang digunakan telah bersifat linear atau tidak. Analisis dan perhitungan data dilakukan dalam aplikasi SPSS 16.0 dalam uji test for linearity. Dalam tesnya, hasilnya menunjukkan bahwa nilai F atas *deviation from linearity* sejumlah 1.393 dengan signifikansi yakni sebesar 0.190, didapatkan bahwa nilai signifikansi (0.190) lebih besar dari 0,05 sehingga mendapatkan kesimpulannya adanya hubungan secara linear antara variabel sikap kepemimpinan dengan kualitas kerja karyawan. Dalam hasil analisisnya memperlihatkan bahwa dalam tabel itu, harga F atas *deviation from linearity* senilai 1.590 dengan signifikansi sebesar 0.110. Maka didapatkan nilai variabel signifikan sebesar 0.110 lebih besar daripada 0,05. Maka kesimpulannya secara linear variabel kompensasi dan kualitas kerja karyawan memiliki hubungan.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan pada pengujian pada model regresi apakah adanya perbedaan varians dari residual dalam pengamatan lain (Potale dkk, 2016). Dalam hasil riset ini terlihat bahwa signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,387 lebih besar dari 0,05. Dan nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,315 lebih besar dari 0,05. Kesimpulannya adalah dari kedua variabel tersebut tidak ditemukannya heterokedastisitas.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan pengujian model regresi guna menguji model regresi apakah memiliki korelasi antar variabel bebas. Cara menganalisis multikolinearitas yakni mengamati nilai Variance Inflation Factor dan Tolerance. Adapun nilai batas dari VIF sebesar 10 dan dari Tolerance sebesar 0,1. Apabila nilai VIF lebih besar dari angka 10 dan Tolerance kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas dan variabel tersebut harus dikeluarkan dari riset (Ghozali, 2006)

## **Analisis Regresi**

### **Regresi Linier Berganda**

Regresi Linear Berganda merupakan sebuah persamaan dari dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat, atau dipergunakan dalam mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan atau parsial pada variabel independen (X) dengan variabel (Y) (Sugiyono, 2012). Dilihat dari hasil analisis dan dinyatakan lewat rumus persamaan regresi. Nilai konstanta sebesar 20.50000 diperoleh dan dinyatakan jika tidak ada variabel bebas maka kualitas kerja karyawan memiliki nilai sebesar 20.500 koefisien 0,150 menjelaskan bahwa adanya penambahan atas sikap kepemimpinan sebesar 1 dan bisa meningkatkan kualitas kerja karyawan senilai 0.150. koefisien sebesar 0,525 menjelaskan bahwa penambahan atas kompensasi sebesar 1 dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan sebesar 0,525.

### **Uji F**

Pertama, pengaruh variabel sikap kepemimpinan (X1) dengan kompensasi (X2) secara simultan atau bersamaan terhadap kualitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian memperlihatkan bahwa F hitung sejumlah 35.541, sedangkan F tabel berdistribusi dengan tingkat signifikansi sebesar 5% yakni sebesar 2.72. maka menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Maka dari itu terdapat alasan-alasan yang kuat yakni H1 dan H0 ditolak. sehingga kesimpulan yang didapat adalah kualitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi secara simultan oleh sikap kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2).

### **Uji T**

Kedua, Hipotesis pada pengaruh antara variabel sikap kepemimpinan (X1) dengan kompensasi (X2) secara masing-masing atau disebut parsial pada kualitas kerja karyawan (Y). Uji t berguna dalam pengujian hipotesis yang kedua. Berkaca atas hasil riset yakni dengan ditetapkan dalam derajat kebebasan  $n-k-1 = 75$  dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Maka nilai ttabel yakni senilai 1.664. bisa dijelaskan dalam uji hipotesis yang dilakuka secara parsial sebagai berikut :

a. Sikap Kepemimpinan

Nilai thitung sebesar 1.925 lalu nilai dalam tabel distribusi 5% (0.05) yaitu senilai 1.665. Maka nilai thitung > ttabel (1.925 > 1.665), yang berarti alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat oleh nilai signifikansi (0.01 < 0.05), maka terdapat alasan guna H1 diterima dan H0 ditolak, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada sikap kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan.

b. Kompensasi

Nilai thitung untuk variabel kompensasi adalah 5.945 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.664. Maka nilai thitung > ttabel (5.945 > 1.665), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikans (0.000 < 0.05), maka ada alasan untuk H1 diterima dan H0 ditolak, Jadi dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

### **Koefisien Determinasi**

Jangkauan nilai R yakni berkisar 0 dan 1. Apabila mendekati nilai 1 akan semakin kuat hubungan antara variabel bebas bersama dengan variabel terikat. Dan semakin mendekati 0 maka akan semakin lemah atau bahkan tidak berpengaruh sama sekali hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dengan berkaca pada data uji maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) senilai 0.695. Antara variabel bebas yaitu mencakup sikap kepemimpinan (x1) dan kompensasi (X2) dengan variabel terikat yaitu kualitas kerja karyawan (Y0 memiliki hubungan yang cukup kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas kerja karyawan (Y) terpengaruh cukup variabel sikap kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2). Hasil dari koefisien berganda sebesar 48% yang menunjukkan adanya faktor lain yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan selain variabel yang ada dalam riset ini sebesar 52%.

### **Hasil Pembahasan**

#### **Pengaruh Sikap Kepemimpinan Dengan Kualitas kerja Karyawan**

T hitung atas variabel sikap kepemimpinan sebesar 1.925 lalu tabel distribusi senilai 5% (0.05) senilai 1.665. Maka nilai thitung > ttabel (1.925 > 1.665),

kesimpulannya, terdapat alasan H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini dapat diperkuat dengan nilai signifikansi ( $0.01 < 0.05$ ), maka terdapat alasan H1 diterima dan H0 ditolak, Maka, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh gaya kepemimpinan. Hal ini mendorong penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Abdillah (2018) memaparkan tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja karyawan sangat kuat. Penerapan Sikap Kepemimpinan selaras dengan karakteristik karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar atas peningkatan Kualitas kerja Karyawan (Dewi 2012).

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas kerja Karyawan**

Thitung bernilai 5,942 pada variabel kompensasi yang selanjutnya nilai dalam tavel distribusi sebesar 5% yakni senilai 1.664. maka nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $5.945 > 1.664$ ). kesimpulannya terdapat alasan yang kuat terhadap diterimanya H1 dan ditolaknya H0. Pada hal tersebut juga didukung oleh nilai signifikansi. Maka terdapat alasan kuat H1 diterima dan H0 ditolak.maka dapat dilihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada kualitas kerja karyawan oleh kompensasi. Dalam hal ini membantu penelitian yang telah dilakukan oleh Nurhawaena (2019) yang menjelaskan kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh kompensasi, dan kualitas kerja karyawan terpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi melalui employee engagement. Kepuasan dapat mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kualitas kerja mereka dan para karyawan dan pekerja dapat mengikuti dan patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai dan juga keutuhan mereka sebagai karyawan dapat terpenuhi (Marnisah, 2019).

### **Pengaruh Sikap Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kualitas kerja Karyawan**

Mengacu pada analisis regresi linear berganda menjelaskan bahwa konstanta senilai 20.500 menjelaskan tidak adanya variabel bebas. Kesimpulannya, kualitas kerja karyawan memiliki nilai sebesar 20.500. koefisien senilai 0,155 menjelaskan penambahan sikap kepemimpinan sejumlah 1 dapat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan senilai 0,155. Dan nilai sebesar 0,525 maka sikap kepemimpinan dan kompensasi ditingkatkan 1 dapat menambahkan kualitas kerja karyawan sebesar 0,525 sehingga adanya pengaruh yang sangat kuat terhadap kualitas

kerja karyawan yang dipengaruhi oleh sikap kepemimpinan dan kompensasi. Hal ini sesuai dengan riset yang telah dilakukan sebelumnya oleh Setiawan (2016) yang menjelaskan yakni sikap kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Dalam hal ini bisa disimpulkan apabila terjadi peningkatan dalam sikap kepemimpinan maka kualitas kerja karyawanpun akan meningkat secara signifikan. Dan juga apabila terdapat pemberian kompensasi yang baik untuk karyawan dan para pekerja maka kualitas kerjanya pun akan meningkat secara drastis dan signifikan

### **KESIMPULAN**

Mengacu pada hasil riset kali ini yang membahas terkait Pengaruh Sikap Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kualitas kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Laris Abadi Indonesia) dapat disimpulkan adanya pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dari sikap kepemimpinan PT. Laris Abadi Indonesia. Maka, Sikap kepemimpinan yang mengacu pada pekerjaan, kondisi, dan juga sifat dan sikap karyawan bisa memberikan dampak dan kontribusi yang cukup besar terhadap meningkatnya kualitas kerja karyawan.

Kualitas kerja karyawan terpengaruh secara langsung dan signifikan oleh kompensasi. Maka motivasi dan juga kepuasan para pekerja untuk meningkatkan kualitas kerjanya dan akan menyadari serta mengikuti aturan dalam perusahaan. Sehingga visi dan misi perusahaan bisa dicapai dan juga kebutuhan karyawan bisa tercapai. Kualitas kerja karyawan terpengaruh langsung oleh sikap kepemimpinan dan juga kompensasi dalam perusahaan PT. Laris Abadi Indonesia. Maka, apabila karyawan merasakan kenyamanan dalam segi kepemimpinan dan juga kompensasi maka akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja pada perusahaan tersebut.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, Emil Zahara. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta." Universitas Bina Sarana Jakarta Vol 12 No 2.
- Adiwilaga, Rendy. 2018. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya*. Deepublish.
- Ardana, I. Komang, Ni Wayan Mujiati, and I. Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. First Edition. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Noor. 2017. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori dan Kasus*. Jepara: UNISNU PRESS.
- Dewi, S. P. 2012. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta." *Jurnal Nominal* 1(1), hal. 1–22.

- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Albert. 2014. Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred, Jonathan P. Doh, and Richard M. Hodgetts. 2012. International Management: Culture, Strategy, and Behavior. 8th ed. New York: McGraw- Hill.
- Prayatna, Agus Heri, and Made Subudi. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawanpada Fave Hotel Seminyak." E Jurnal Manajemen UNUD Vol 5 No 2:845–72.
- Purnamasari ,Bulawambona Endah. Tridayantib, Rr. Hermien. 2020. Analysis of Influence of Compensation and Leadership Style to Employee Performance PT. Feva Indonesia. Quantitative Economics and Management Studies (QEMS), 1(1): 9–24
- Rahayu, Indah. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang)." Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 43 No.1, 1-9.
- Siagian, Sondang P. 2002. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi aksara.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sirait, Justine. 2015. Memahami Aspek Pengelolaan SDM: Grasindo.
- Soekarso, and Iskandar Putong. 2015. KEPEMIMPINAN: Kajian Teoritis dan Praktis. Buku&Artikel Karya Iskandar Putong.
- Soetrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. First Edition. Jakarta Timur: Kencana.
- Soewadji, Jusuf. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, 2(2), 90-114. DOI: <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>.

### GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel Nilai Validitas Kepemimpinan

Pertanyaan	Rhitung	Sig.	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0.322	0.004	0.22	Valid
X1.2	0.523	0.000	0.22	Valid
X1.3	0.713	0.000	0.22	Valid
X1.4	0.497	0.000	0.22	Valid
X1.5	0.661	0.000	0.22	Valid
X1.6	0.707	0.000	0.22	Valid
X1.7	0.255	0.022	0.22	Valid
X1.8	0.302	0.007	0.22	Valid
X1.9	0.523	0.000	0.22	Valid
X1.10	0.676	0.000	0.22	Valid
X1.11	0.316	0.004	0.22	Valid
X1.12	0.572	0.000	0.22	Valid
X1.13	0.368	0.001	0.22	Valid
X1.14	0.255	0.023	0.22	Valid

X1.15	0.309	0.005	0.22	Valid
X1.16	0.291	0.009	0.22	Valid
X1.17	0.596	0.000	0.22	Valid
X1.18	0.270	0.015	0.22	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel Nilai Validitas Kompensasi

Pertanyaan	Rhitung	Sig.	rtabel	Keterangan
X2.1	0.530	0.000	0.22	Valid
X2.2	0.278	0.012	0.22	Valid
X2.3	0.236	0.055	0.22	Valid
X2.4	0.334	0.002	0.22	Valid
X2.5	0.252	0.024	0.22	Valid
X2.6	0.907	0.000	0.22	Valid
X2.7	0.246	0.028	0.22	Valid
X2.8	0.422	0.007	0.22	Valid
X2.9	0.677	0.000	0.22	Valid
X2.10	0.604	0.000	0.22	Valid
X2.11	0.638	0.000	0.22	Valid
X2.12	0.780	0.000	0.22	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel Nilai Validitas Kinerja

Pertanyaan	Rhitung	Sig.	rtabel	Keterangan
Y.1	0.892	0.000	0.22	Valid
Y.2	0.581	0.000	0.22	Valid
Y.3	0.624	0.000	0.22	Valid
Y.4	0.385	0.000	0.22	Valid
Y.5	0.748	0.000	0.22	Valid
Y.6	0.641	0.000	0.22	Valid
Y.7	0.569	0.000	0.22	Valid
Y.8	0.815	0.000	0.22	Valid
Y.9	0.519	0.000	0.22	Valid
Y.10	0.348	0.002	0.22	Valid
Y.11	0.488	0.000	0.22	Valid
Y.12	0.525	0.000	0.22	Valid
Y.13	0.694	0.000	0.22	Valid
Y.14	0.612	0.000	0.22	Valid
Y.15	0.284	0.011	0.22	Valid

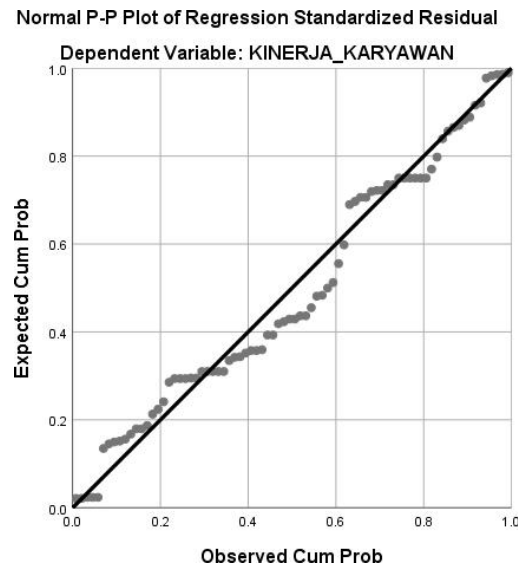
Sumber: Data diolah, 2022

Tabel Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.747	18	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.662	12	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.673	15	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022





Gambar Uji Normalitas  
Sumber: Data diolah, 2022

Tabel Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Kinerja_Karya Wan  *Gaya_Kepemi mpinan	Between Groups	(Combined)	402.390	13	30.953	2.079	0.27
		Linearity	153.674	1	153.674	10.320	0.02
		Deviation From Linearity	248.716	12	20.726	1.392	0.192
	Within Groups		982.810	66	14.891		
Total			1385.200	79			

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel Uji Linieritas Variabel Kompensasi Dan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Kinerja_Karya wan *Kompensasi	Between Groups	(Combined)	398.865	16	24.929	1.592	0.97
		Linearity	25.318	1	25.318	1.617	0.208
		Deviation from Linearity	373.547	15	24.903	1.591	0.102
	Within Groups		986.335	63	15.656		
Total			1385.200	79			

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.290	3.593		2.029	.046
	Kepemimpinan	-.042	.048	-.098	-.869	.387
	Kompensasi	-.049	.049	-.114	-1.011	.315

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0.687	1.457
Kompensasi	0.687	1.457

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel Analisis Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. Error
1 (Constans)	20.400	4.733
Gaya Kepemimpinan	0.154	0.094
Kompensasi	0.523	0.088

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	769.464	2	384.732	35.541	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	833.523	77	10.825		
	Total	1602.987	79			

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel Hasil Uji T

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.310	0.000
	Gaya Kepemimpinan	1.926	0.010
	Kompensasi	5.945	0.000

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.693	0.480	0.467	3.290

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.693	0.480	0.467	3.290

Sumber: Data diolah, 2022