

BAB V

PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Konfeksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

Hasil penelitian pada bab sebelumnya yang membahas analisis data dengan menggunakan program *SPSS 16.0*, instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dalam variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid dan reliabel. Dalam tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh distribusi data normal. Pada uji multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) data kemasam terbebas dari multikolinearitas dan pada gambar uji heteroskedastisitas tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Konveksi Fattaya Kauman, Tulungagung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari tabel *coefficients* bahwa nilai $T_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti H_0 ditolak.

Hal ini juga di dukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi¹⁰⁹ dalam jurnalnya yang berjudul ‘*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terrhadap Kinerja Karyawan*

¹⁰⁹ Bryan Johannes Tampi , *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terrhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*” Journal “Acta Diurna” Volume III. No. 4. Tahun 2014.

Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)” hasil dari penelitiannya terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda. Pada hasil uji hipotesis, nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Dan juga penelitian pada jurnal Azahraty di tahun 2018¹¹⁰, yang bertujuan menguji “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin)*”. Hasil dari penelitian ini, Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini sesuai menurut Miftah Toha gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Oleh karenanya usaha menyalurkan persepsi di antara yang akan memengaruhi dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting.¹¹¹ Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan dimana kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalani hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan

¹¹⁰ Azahraty, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin)*, At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1, 2018

¹¹¹ Miftah Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen...*, Hal. 49

memberdayakan pekerjanya, sangat berpengaruh kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.¹¹²

Gaya kepemimpinan yang di lakukan pemimpin Konveksi Fattaya merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, pemimpin konveksi fattaya berusaha menjadi pemimpin yang efektif yang sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar lagi, rasa percaya diri serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina dan mengarahkan seluruh potensi kemampuan karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja yang berorientasi pada visi, misi dan tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin konveksi fattaya telah baik pada gaya mengutamakan pelaksanaan tugas, pemimpin selalu menjelaskan tugas yang diberikan dengan sedetailnya membuat setiap karyawan meningkatkan kinerjanya, dan pemimpin juga selalu memberikan tugas yang mudah. Dalam gaya mengutamakan kerja sama, pemimpin mengutamakan kepentingan kerjasama dengan karyawan, dan pemimpin perhatian terhadap hubungan antara karyawan sehingga ada keharmonisan. Dalam gaya mengutamakan hasil pemimpin hanya mengutamakan hasil yang efektif, pemimpin tidak mementingkan cara yang dilakukan karyawan. Hal ini

¹¹² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Akasar, 2016). Hal. 69

membuat karyawan senang akan gaya kepemimpinan yang diberikan yang membuat karyawan dapat semakin meningkatkan kinerjanya.

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Konfeksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

Hasil penelitian pada bab sebelumnya yang membahas analisis data dengan menggunakan program *SPSS 16.0*, instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dalam variabel kompensasi dinyatakan valid dan reliabel. Dalam tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh distribusi data normal. Pada uji multikolinearitas diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) data kemasan terbebas dari multikolinearitas dan pada gambar uji heteroskedastisitas tidak membentuk suatu pola yang jelas, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi di Konveksi Fattaya Kauman, Tulungagung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari tabel *coefficients* bahwa nilai $T_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti H_0 ditolak.

Hal Ini Juga Di Dukung Oleh Hasil Penelitian Sebelumnya Yang Dilakukan Oleh Yuli Suwati¹¹³, dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*” Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis

¹¹³ Yuli Suwati, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*, E Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol 1, No 1, 2013.

dinyatakan diterima karena dengan terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan Pt. TunasHijau Samarinda.

Dan juga penelitian pada jurnal Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani di tahun 2015,¹¹⁴ yang bertujuan menguji “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama”. Hasil penelitiannya diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh data yang menyatakan bahwa karyawan puas dengan gaji pokok yang diberikan

Hasil penelitian ini sesuai menurut Hadari Nawawi Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.¹¹⁵ Kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah perusahaan tersebut daripada perusahaan yang lain. Para pemberi kerja harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten.¹¹⁶ Pemberian kompensasi yang benar, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara pimpinan dengan tenaga kerja akan memberikan motivasi dan juga semangat kerja yang tinggi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih baik.

¹¹⁴ Tanto Wijaya Dan Fransisca Andreani,¹¹⁴ *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*, Agora Vol. 3, No. 2, (2015), Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

¹¹⁵Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011). Hal. 315

¹¹⁶ Robert I. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management, Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Salemba empat, 2009) Hal. 419

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa kompensasi yang diberikan konveksi fattaya merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, tanpa adanya kompensasi yang cukup akan mengakibatkan karyawan malas untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kompensasi yang cukup karyawan Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung dapat meningkatkan kinerjanya serta produktivitas perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuan.

Kompensasi yang diberikan oleh pemimpin konveksi fattaya telah baik pada pemberian gaji, gaji yang diberikan secara adil, sesuai besar kecilnya resiko dan tanggung jawab pekerjaan, selain itu gaji pokok yang di terima telah memenuhi kebutuhan dasar. Pada pemberian upah, upah yang diberikan sebanding dengan upah di perusahaan lain. Pada pemberian insentif, insentif yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan, insentif yang diberikan juga memberikan semangat yang lebih dalam bekerja. Dalam pemberian kompensasi tidak langsung, berupa tambahan yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan kepada semua karyawan. Dengan adanya kompensasi yang cukup karyawan Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan meningkatkan kinerjanya serta produktivitas perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuan.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Konfeksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada tabel kolom *Corrected Item-Total Correlation* dan *Cronbach's Alpha* implikasi teruji valid dan reliabel. Pada tabel *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0,05 yang didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data adalah normal. Pada hasil pengujian nilai koefisien regresi secara bersama-sama pada perhitungan menggunakan program SPSS 16.0 didapatkan tabel signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* (0,05) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,443 > 3,17$. Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan di konveksi fattaya secara simultan (bersama-sama)

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan karyawan konfeksi fattaya (Y) tergantung pada kedua sub variabel gaya kepemimpinan (X1), dan kompensasi (X2), Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan harus dipertahankan dan diperbaiki guna meningkatkan kinerja karyawan konfeksi fattaya. Hal tersebut juga berlaku variabel kompensasi (X2) hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dipertahankan agar kinerja karyawan konveksi fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung meningkat.

Hasil penelitian ini di dukung teori yang di kemukakan oleh Busro bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja,motivasi karyawan. Dan faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.¹¹⁷ Dalam hal ini dapat di lihat bahwasannya gaya kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Konveksi Fattaya Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

¹¹⁷ Muhammad Busro, Teori-Teori Manajemen ..., Hal. 95