
ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KOMITMEN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANCA BUANA PLASINDO MEDAN

Irwadi

STMB MULTI SMART

Jl. Pajak Rambe Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan 20252

irwadiadi82@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to describe the influence of transformational leadership, work commitment and compensation on employee performance at PT. PancaBuanaPlasindo Medan. This research was conducted at PT. PancaBuanaPlasindoMedan which last for 3 (three) months, starting from June 2019 until august 2019. This researsh use stratified random sampling method. Reseaarsh respondents are all employees hose machine of PT. PancaBuanaPlasindo Medan which is 65 (sixty five) people. The instrument uses is a questionnaire to colect data on transformational leadership variables, work commitment variables, compensation variables and employees performance variables. Data analysis tecnique used is validity test, reliability test, descriptive analysis, multicollinearity test, normality test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test or t test, simultanneous hypothesis test or F test, and calculation of coeffisient of determination. The result of descriptive analysis for transformational leadership variable,work commitment variables, compensation variables is in good category and employees performance variables is in enough category at PT. PancaBuanaPlasindo Medan.

Best on partial analysis, transformational leadership, commitment and compensation have a positive and significant influence on employee performance at PT. Panca Buana Plasindo Medan; Simultaneously, transformational leadership, work commitment and compensation have a positive and significant impact on employee performance at PT. Panca Buana Plasindo Medan. Contribution of transformational leadership variabel, work commitment variables, compensation variables to improve employees performance variables at PT. Panca Buana Plasindo Medan is equal to 0,732 or 73,2%, while the remaining 0,268 or 26,8% is influenced by other variables not examined by the authors in this study, such as comunication, work environment, work motivation, job satisfication and other etc.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisai harus memiliki sesuatu yang dapat membedakan dirinya dengan organisasi lainnya. Pimpinan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus di kelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini akan menciptakan perusahaan memiliki daya saing. Pengelola organisasi harus memiliki kemampuan dengan sumber daya organisasi lainnya.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan setinggi – tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupadanan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka dibutuhkan usaha dari pihak manajemen dan para karyawan perusahaan, baik yang bergerak di bidang produksi maupun jasa, selalu berusaha untuk mengelola manajemen sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Pengolahan sumber daya manusia yang di maksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandangan karyawan dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan sikap dan mental bekerja yang baik, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada karyawannya.

Pemimpin merupakan salah satu elemen penting yang tak akan pernah hilang dari kehidupan manusia. Perlu di pahami bahwa semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, namun mereka akan melakukan hal yang berbeda dalam kegiatan perusahaan atau organisasi, inilah yang kita kenal dengan kepemimpinan. Kebayakan

Orang masih mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya; kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi dan intensitas. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan Bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi yang memerlukan kerjasama antar manusia dan menyadari bahwa masalah manusia yang utama adalah masalah kepemimpinan

Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap bawahan. Seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang lebih efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Untuk bisa menjadi seorang pemimpin transformasional yang efektif membutuhkan suatu proses dan memerlukan usaha sadar dan sungguh-sungguh dari yang bersangkutan.

Selain peran seorang pemimpin dalam mencapai tujuan sebuah organisasi, komitmen kerja karyawan juga sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan tidak memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan atau loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau organisasi.

Setiap karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi, namun komitmen kerja yang rendah akan malas untuk bekerja sehingga akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Komitmen kerja pegawai terhadap organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan pegawai terhadap organisasi melalui proses yang berjalan secara terus menerus, dimana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan. Komitmen pegawai terhadap organisasi ditentukan melalui karakteristik individu-individu dan pengalaman baru pegawai ketika mulai bekerja apakah sudah sesuai dengan harapan mereka.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan komitmen kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan yang lainnya. Jika kompensasi tersebut tidak adil dan baik, maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada pegawai. Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal. Hal tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau vendor karena tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam memberika kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Sistem kompensasi yang efektif memiliki empat tujuan : (1) kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku; (2) efektivitas biaya bagi organisasi; (3) keadilan internal, eksternal dan individual bagi karyawan; dan (4) peningkatan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar dan memuaskan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pengaruh kompensasi berpengaruh penting dalam diri para karyawan karena ini mencakup kepuasan kerja dan efektifitas kinerja mereka dalam bekerja di suatu perusahaan. Dengan adanya pengaruh pemberian kompensasi ini, perusahaan dapat mencapai target yang sudah ditentukan sebelumnya. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan kontribusi yang positif untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

Oleh Karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Kinerja karyawan tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang di terapkan oleh sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan mampu mengarahkan tujuan organisasi, mampu memotivasi perilaku karyawan ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan mampu mendefinisikan kompensasi. Kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan wawancara langsung dengan manager operasional dari PT.Panca Buana Plasindo Medandiketahui bahwa kinerja dari karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, inidapat dilihat dari hasil pencapaian target yang masih naik turun. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu gaya kepemimpinan yg kurang memberikan motivasi berupa kompensasi kepada karyawan dan inspirasi yang dapat membangkitkan semangat kerja kepada karyawan, kurang memberikan apresiasi atas hasil kerja keras dari karyawannya sehinga mengakibatkan kinerja karyawan tidak stabil dan belum mencapai target dari yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan pada PT.Panca Buana Plasindo Medan diukur dari perbandingan antara target dan realisasi hasil produksi, seperti tabel berikut :

Tabel 1.1 Produktifitas PT.Panca Buana Plasindo Tahun 2015-2018 (4 tahun terakhir)

No	Tahun	Target produksi (ton)	Realisasi Target (ton)	pencapaian (ton)	Persentase tidak tercapai (%)
1	2015	15.000	12.442,26	2.557,74	17
2	2016	15.000	13.688,52	1.311,48	8.7
3	2017	15.000	12.020,91	2.979,09	19.86
4	2018	15.000	13.127,88	1.872,12	12.48

Sumber . PT.Panca Buana Plasindo Medan, 2019

Berdasarkan indentifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian adalah

1. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan transformasional, komitmen kerja, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT.Panca Buana Plasindo Medan ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Panca Buana Plasindo Medan.
3. Apakah komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Panca Buana Plasindo Medan.
4. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Panca Buana Plasindo Medan.
5. Apakah kepemimpinan transformasional, komitmen kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanpada PT.Panca Buana Plasindo Medan.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji :

1. Pelaksanaan kepemimpinan transformasional, komitmen kerja dan kompensasi pada PT.Panca Buana Plasindo Medan.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadapkinerja karyawan pada PT.Panca Buana Plasindo Medan.
3. Pengaruh Komitmen kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT.Panca Buana Plasindo Medan.
4. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Panca Buana Plasindo Medan.
5. Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen kerja dan kompensasi terhadapkinerja karyawan pada PT.Panca Buana Plasindo Medan.

Manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi dunia pendidikan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian berikutnya.
 - b. Bagi instansi terkait Penelitian ini dapat digunakan sebaagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam pengambilan kebijakan pimpinan perusahaan, komitmen karyawan, penentuan kebijakan kompensasi dan kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kepemimpinan, komitmen kerja dan kompensasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan Sebagai naaham informasi dan masukan bagi pemimpin perusahaan dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan kompensasi secara tepat guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Panca Buana Plasindo Medan.
- c. Bagi pihak lain Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional pertama kali dicetuskan oleh Downton (1973). Hal itu muncul sebagai pendekatan penting untuk kepemimpinan, dimulai dengan karya klasik oleh sosiolog politis, James MacGregor Burns yang bertajuk *Leadership* (kepemimpinan). Burns berupaya untuk menghubungkan peran kepemimpinan dan pengikut. Dia menulis tentang pemimpin sebagai orang yang meningkatkan motif pengikut, untuk bisa mencapai tujuan pemimpin dan pengikut secara lebih baik.

Burn (1978) in Yukl (2010) revealed that transformational leadership is a process in which leaders and followers raise one another to higher levels of morality and motivation (kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana para pemimpin dan anggota yang dipimpinnya saling meningkatkan moralitas dan motivasi ketingkat yang lebih tinggi).

Robbins and Judge (2013:382) define that transformational ; leadership is a leadership style that can inspire followers to transcend their self-interests for the good of the organization and can have extraordinary effect on their followers. (Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi anggota yang dipimpinnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi dan memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap anggota yang dipimpinnya).

Pengertian Komitmen kerja

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi “*Organisational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization* (komitmen kerja adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Mowday (2013:166) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, hal ini dapat di tandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Oei (2010:244) berpendapat komitmen kerja adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan diri dalam diri seseorang individu dalam organisasi tertentu. Pegawai yang memiliki komitmen kerja tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari pegawai untuk terlihat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Selanjutnya Richard M. Steers (2013:50) dalam Zainuddin mendefinisikan : komitmen kerja sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Pengertian Kompensasi

Menurut Raharjo (2013:109) “Kompensasi adalah semua balas jasa baik berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada para karyawan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi”.

Menurut Sofyandi (2008:160) “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periode yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Berdasarkan pengertian tersebut, berarti kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi berbentuk uang

artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi yang dibayar dengan barang.

Pengertian Kinerja

Ilyas (2009:62) menyatakan bahwa kinerja adalah penampilan, hasil kerja personil baik kualitas maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada seluruh jajaran personil di dalam organisasi.

Robert L. Mathis dan John H. Jakson (2009:378) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum meliputi elemen yaitu : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dan hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut Rivai dan Basri (2010:61) mendefinisikan kinerja yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sementara Armstrong dan Baron dalam Wibowo, (2011:2) mendefinisikan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja pada individu juga disebut dengan job performance yaitu hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kerja (Gibson,2009).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Panca Buana Plasindo Medan yang beralamat di Jl. Masjid Km 10,5 No 152 Payageli Medan – Binjai, yang bergerak di bidang pabrik plastik yang menghasilkan plastik HD, PP, PE dan juga kantong Asoy. Ruang lingkup penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, komitmen kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan mulai bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2019. Penulis menggunakan metode Stratified random sampling untuk menentukan sample, yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan (strata) pada elemen populasi, elemen populasi dibagi menjadi beberapa tingkatan (stratifikasi) berdasarkan karakter yang melekat padanya. Dalam stratified random sampling elemen populasi dikelompokkan pada tingkatan-tingkatan tertentu dengan tujuan pengambilan sample akan merata pada seluruh tingkatan dan sampel mewakili karakter seluruh elemen populasi yang heterogen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kepemimpinan transformasional

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Transformasional

N O	Item	Jumlah dan Persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Visi Organisasi	22	33.8	24	36.9	9	13.8	10	15.4	0	0
2	Misi Organisasi	21	32.3	23	35.4	12	18.5	9	13.8	0	0
3	Kebanggaan	23	35.4	22	33.8	12	18.5	8	12.8	0	0
4	Kehormatan	23	35.4	23	35.4	11	16.9	8	12.3	0	0
5	Kepercayaan	24	36.9	20	30.8	15	23.1	6	9.2	0	0

6	Harapan yang Tinggi	19	29.2	21	32.3	12	18.5	13	20.0	0	0
7	Simbol-simbol untuk fokus	23	35.4	29	44.6	9	13.8	4	6.2	0	0
8	Menyatakan tujuan	25	38.5	23	35.4	10	15.4	7	10.8	0	0
9	Promosi kecerdasan	22	33.8	25	38.5	9	13.8	9	13.8	0	0
10	Rasionalitas	26	40.0	20	30.8	10	15.4	9	13.8	0	0
11	Memecahkan masalah	20	30.8	21	32.3	10	15.4	14	21.5	0	0
12	Perhatian karyawan	22	33.8	22	33.8	9	13.8	12	18.5	0	0
13	Memperlakukan karyawan	25	38.5	27	41.5	9	13.8	4	6.2	0	0
14	Melatih karyawan	26	40.0	26	40.0	11	16.9	2	3.1	0	0
15	Memberi nasehat	28	43.1	22	33.8	7	10.8	8	12.3	0	0
	Total	349	536.9	348	535.4	155	238.5	123	189.2		
	Rata-rata		35.8		35.7		15.9		12.6		

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.10. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 35,8%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 35,7 %; responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah sebanyak 15,9 %; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 12,6 %;

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 71,5% responden yang memilih jawaban sangat setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79(lihat pada tabel 3.3.). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 12,6% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah, yaitu pimpinan kurang mampu untuk memecahkan masalah dengan teliti, kurangnya komunikasi pimpinan terhadap harapan yang tinggi dan pimpinan kurang memberikan perhatian kepada karyawan.

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel komitmen kerja

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Komitmen kerja

No	Item	Jumlah dan Persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan emosional	22	42.3	19	36.5	15	15.4	9	5.8	0	0
2	Kemampuan identifikasi masalah	19	36.5	22	42.3	16	17.3	8	3.8	0	0
3	Memiliki rasa keterikatan	19	36.5	21	40.4	15	15.4	10	7.7	0	0
4	Mempunyai rasa memiliki	27	38.5	23	32.7	7	13.5	8	15.4	0	0
5	Memiliki rasa kebanggaan	27	38.5	18	34.6	10	19.2	10	7.7	0	0
6	Kemampuan melihat kondisi pekerjaan	24	46.2	18	34.6	13	13.5	10	5.8	0	0
7	Kemampuan pekerjaan	24	34.6	23	30.8	11	21.2	7	13.5	0	0
8	Kemampuan menghitung biaya	30	44.2	17	32.7	9	17.3	9	5.8	0	0
9	Keinginan untuk	25	36.5	24	34.6	12	21.2	4	7.7	0	0

	tetap bekerja										
10	Kemampuan dalam pekerjaan	20	38.5	22	32.7	13	19.2	10	9.6	0	0
11	Memiliki rasa kewajiban	24	46.2	21	30.8	15	19.2	5	3.8	0	0
12	Kemampuan bekerja efektif	22	42.3	23	36.5	14	17.3	5	3.8	0	0
13	integritas tinggi dalam pekerjaan	23	34.6	20	32.7	9	17.3	13	15.4	0	0
14	Memiliki rasa kesetiaan	19	36.5	20	38.5	20	19.2	6	5.8	0	0
15	Kemampuan terbaik	21	40.4	18	34.6	17	13.5	9	11.5	0	0
16	Kemampuan beradaptasi	20	36.5	25	40.4	10	13.5	10	9.6	0	0
17	Kemampuan kehadiran	22	36.5	25	38.5	15	19.2	3	5.8	0	0
18	pilihan lain dalam bekerja	22	42.3	25	38.5	13	15.4	5	3.8	0	0
	Total	410	707.7	384	642.3	244	309.6	73	140.4	0	0
	Rata-rata		39.3		35.7		17.2		7.8	0	0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.11. diatas dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 39.6%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 35,7%, responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah 17.2%, responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah 7.8%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 75,0% responden yang memilih jawban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79 (lihat pada tabel 3.3). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 7,8% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah, yaitu karyawan kurang mempunyai rasa memiliki yang tinggi pada tempat bekerja, karyawan tidak mempunyai integritas tinggi dalam pekerjaan dan karyawan kurang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel koompensasi

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi

No	Item	Jumlah dan Persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penawaran kerja	26	40.0	20	30.8	8	12.3	11	16.9	0	0
2	Permintaan tenaga kerja	25	38.5	23	35.4	12	18.5	12	18.5	0	0
3	Organisasi buruh	22	33.8	23	35.4	12	18.5	8	12.3	0	0
4	Kompensasi tinggi	23	35.4	20	30.8	13	20.0	9	13.8	0	0
5	Biaya Tinggi	26	40.0	19	29.2	12	18.5	8	12.3	0	0
6	Tingginya produktivitas	27	41.5	22	33.8	9	13.8	7	10.8	0	0
7	Meningkatnya keuntungan perusahaan	22	33.8	22	33.8	13	20.0	8	12.3	0	0
8	Peraturan pemerintah	24	36.9	21	32.2	16	24.6	7	10.8	0	0

9	Peraturan kompensasi	25	38.5	17	26.2	16	24.6	7	10.8	0	0
10	Biaya hidup pengaruhi kompensasi	25	38.5	20	30.8	13	20.0	7	10.8	0	0
11	Kompensasi rendah pengaruhi biaya hidup	24	36.9	23	35.4	10	15.4	8	12.3	0	0
	Total	269	413.8	228	350.8	122	187.7	96	147.7		
	Rata-rata		37.6		31.9		17.1		13.4		

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.12. diatas dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 37.6%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 31,9%, responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah 17.1%, responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah 13.4%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 70,0% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79 (lihat pada Tabel 3.3). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 13,4% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah, yaitu permintaan tenaga kerja yang meningkat akan meningkatkan kompensasi, meningkatnya penawaran tenaga kerja akan menurunkan kompensasi, dan peraturan pemerintah tentang kompensasi kurang diterapkan oleh perusahaan.

4. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kinerja

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja

No	Item	Jumlah dan Persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memperhatikan pekerjaan	21	32.2	20	30.8	13	20.0	11	16.9	0	0
2	Bekerja dengan baik	20	30.0	24	36.9	13	20.2	8	12.3	0	0
3	Besaran yang dihasilkan karyawan dalam bentuk uang	22	33.8	23	35.4	12	18.5	8	12.3	0	0
4	Karyawan berusaha mencapai target	22	33.8	20	30.8	13	20.0	10	15.4	0	0
5	Karyawan berusaha hadir tepat waktu	22	33.8	23	35.4	13	20.0	7	10.8	0	0
6	Menyelesaikan tugas tepat waktu	22	32.2	20	30.8	13	20.0	10	12.5	0	0
7	Penggunaan sumber daya dimaksimalkan	23	35.5	24	36.9	11	16.9	7	10.4	0	0
8	Karyawan mencapai target tinggi	22	33.8	21	32.3	12	18.5	10	15.4	0	0
9	Karyawan pengawasan dalam menyelesaikan tugas	23	35.5	24	36.9	11	16.9	7	10.8	0	0
10	Pengawasan yang rendah akan mendapat hasil rendah	21	32.3	23	35.4	14	21.5	7	10.8	0	0

11	Karyawan menunjukkan harga diri	21	32.3	24	36.9	12	18.5	8	12.3	0	0
12	Kerjasama antar karyawan sangat penting	22	33.8	22	33.8	12	18.5	9	13.8	0	0
	Total	261	401.5	268	407.7	149	230.8	102	160.0	0	0
	Rata-rata		33.5		34.0		19.2		13.3		

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.13. di atas dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah 33.5%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 34,0%, responden yang memilih jawaban cukup setuju adalah 19.2%, responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah 13.3%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 67,5% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 60 sampai dengan 69 (lihat pada tabel 3.3.). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ini dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah, yaitu karyawan kurang memperhatikan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan, kurangnya keinginan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan kurangnya usaha dalam pencapaian target kerja

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara kepemimpinan transformasional, variabel komitmen kerja, variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinearitas untuk pengaruh di antara kepemimpinan transformasional, variabel komitmen kerja, variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,377	1,723		10,085	,004		
Kepemimpinan Transformasional	,865	,438	,591	1.974	,000	,564	4,057
Komitmen Kerja	,519	,541	,365	0.959	,002	,722	5,245
Kompensasi	,424	,122	,139	3.475	,006	,422	4,057

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.14. di atas dapat diketahui bahwa nilai toleransi dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,564, variabel komitmen kerja sebesar 0,722 dan variabel kompensasi adalah 0,422 Nilai VIF dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kompensasi adalah 4,057 dimana nilai tolerance yang dihasilkan adalah > 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan adalah < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan kompensasi dalam model regresi di dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel kepemimpinan transformasional, komitmen kerja, variabel kompensasi, dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas Untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional, Komitmen kerja, Variabel Kompensasi, dan Variabel Kinerja Karyawan . One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
N	65	65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}				
Mean	26,1265	21,6654	25,2372	32,4466
Std.	5,0234	7,1032	6,9836	8,1173

Deviation				
Most Extreme Differences				
Absolute	,213	,220	,197	,166
Positive	,145	,142	,092	,141
Negative	-,213	-,220	-,197	-,166
Test Statistic	,213	,220	,197	,166
Asymp. Sig.(2-tailed)	,169 ^o	,198 ^o	,143 ^o	,201 ^o

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Liliefors Significance Correction

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian,2019

Berdasarkan tabel 4.15. di atas dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifansi dari variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,169; nilai p value Sig atau nilai signifansi dari variabel komitmen kerja 0,198; nilai p value Sig atau nilai signifansi dari variabel kompensasi 0,143; nilai p value Sig atau nilai signifansi dari variabel kinerja karyawan 0,201; dimana semua nilai p value Sig atau nilai signifkansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS Statistics 22.0 untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, komitmen kerja, dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel komitmen kerja, variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,377	1,723		10,085	,004
Kepemimpinan Transformasional	,865	,438	,591	1.974	,000
Komitmen Kerja	,519	,541	,365	0.959	,002
Kompensasi	,424	,122	,139	3.475	,006

a. Dependet Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.16. di atas dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 17,377; koefisien b₁ adalah 0,865; dan koefisien b₂ adalah 0,519 dan koefisien b₃ adalah 0.424. Koefisien a merupakan besarnya harga variabel Y apabila harga variabel X₁, harga varabel X₂ dan harga variabel X₃= 0, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X₁, Variabel X₂. dan variabel X₃. Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 4.17. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel komitmen kerja, variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan

		Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda
A	17,377	$Y = 17,377 + 0,865 X_1 + 0,519 X_2 + 0,424 X_3$
b ₁	0,865	
b ₂	0,519	
b ₃	0,424	

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.17. di atas dapat diketahui bahwa nilai komponen ‘a’ atau konstanta sebesar 17,377 merupakan nilai Y apabila nilai X₁ , nilai X₂ dan nilai X₃= 0; nilai komponen b₁ atau koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,865 menandakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan yang artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin menurun. Nilai komponen b₂ atau koefisien regresi untuk variabel Komitmen kerja sebesar 0.519 menandakan bahwa variabel komitmen kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan yang artinya semakin

tinggi komitmen kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat, sebaliknya semakin rendah komitmen kerja karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin menurun. Nilai komponen b_3 atau koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,865 menandakan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan akan menunjukkan kinerja semakin tinggi kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan akan menunjukkan kinerja semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan semakin menurun kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,000 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan di dalam penelitian ini signifikan, sedangkan nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel komitmen kerja, variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil uji koefisien linear berganda untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, komitmen kerja dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut;

Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel komitmen kerja, variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,750	,732	3,5238

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi
 Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Tabel 4.19. Hasil Acuan Interpretasi Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda Untuk Pengaruh Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Komitmen Kerja, Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hubungan Variabel	Korelasi		
	r_{hitung}	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
$R_{YX_1X_2X_3}$	0,868	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.19. di atas dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional, komitmen kerja dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,868 yang berada pada interval koefisien antara 0,800 – 1,00 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional, komitmen kerja dan kompensasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, komitmen kerja dan variabel kompensasi secara individual dalam menerangkan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut;

Tabel 4.20. Hasil Uji Hipotesis Parasiial Atau Uji t Untuk Pengaruh Diantara Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Komitmen Kerja, Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	17,377	1,723		
Kepemimpinan Transformasional	,865	,438	,591	1.974	,000
Komitmen Kerja	,519	,541	,365	0.959	,002
Kompensasi	,424	,122	,139	3.475	,006

a. Dependet Variabel : Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.20. diatas dapat diketahui bahwa t_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional secara parsial adalah 10.085, sedangkan t_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kinerja karyawan secara

parsial dalam menerangkan variabel kinerja karyawan adalah 1,296 (df= n-k, df= 65-3, df=62 dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji dua pihak), hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10.085 > 1,296) yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Panca Buana Plasindo Medan.

untuk t_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja karyawan adalah 1,974 (df= n-k, df= 65-3, df=62) dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji dua pihak), hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1.974 > 1,296) yang artinya komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

untuk t_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kompensasi secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja karyawan adalah 1,296 (df= n-k, df= 65-3, df=62) dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji dua pihak), hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.475 > 1,296) maka H_a diterima, artinya bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel komitmen kerja dan variabel kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21. Hasil Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F Untuk Pengaruh Diantara Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Komitmen Kerja, Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	498,444	3	190,335	168,322	,000 ^b
Residual	224,967	62	20,113		
Total	723,408	65			

- a. Dependet Variabel : Kinerja Karyawan
 - b. Predictors (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi
- Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.21. di atas dapat diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel komitmen kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan adalah 168,322 sedangkan F_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional , variabel komitmen kerja dan variabel kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan adalah 3,15 ($df(N1) = k - 1$, $df(N1) = 3-1$, $df(N1) = 2$; $df(N2) = 65-3$, $df(N2) = 62$ dengan taraf kesalahan 5%), hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (168,322 > 3,15) yang artinya variabel kepemimpinan transformasional, variabel komitmen kerja, variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo Medan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel komitmen kerja, variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan, dengan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Untuk Kontribusi Pengaruh Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional, Variabel Komitmen Kerja, Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,750	,732	3,5238

- a. Predictors (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi
- Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4.22. di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel kepemimpinan transformasional, variabel komitmen kerja, variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan adalah nilai adjusted R square yaitu 0,732 atau 73,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel kepemimpinan transformasional, variabel komitmen kerja, variabel kompensasi untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,732 atau 73,2%, sedangkan sisa 0,268 atau 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti komunikasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang dapat menyebabkan perubahan pada diri seseorang dan sistem sosial. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang lebih efektif dan mampu mencapai kinerja yang melampaui harapan).

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa terdapat 71,5% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70-79 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 12,6% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah, yaitu pimpinan kurang mampu untuk memecahkan masalah dengan teliti, kurangnya komunikasi pimpinan terhadap harapan karyawan yang tinggi dan pimpinan kurang memberikan perhatian kepada karyawan. Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa t_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan transformasional secara individual dalam menerangkan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo Medan.

Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan

Komitmen kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Rasa keterlibatan dan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan mencerminkan kinerja karyawan, karena dengan kemampuan yang tinggi akan menunjukkan hubungan yang sangat kuat terhadap karyawan.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden untuk pernyataan dari variabel komitmen kerja yang menyatakan bahwa terdapat 75,0% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79 dengan kategori baik Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah, yaitu karyawan kurang mempunyai rasa memiliki yang tinggi pada tempat bekerja, karyawan kurang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan, dan karyawan tidak mempunyai integritas tinggi dalam pekerjaan. Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa t_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja secara individual dalam menerangkan variabel kinerja karyawan sedangkan t_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial dalam menerangkan variabel kinerja karyawan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:121) mendefinisikan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, sebagai balas atau imbalan atas kinerja karyawan, untuk kepentingan perusahaan.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kompensasi terdapat 70% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban berada di antara skor penilaian antara 70 sampai 79. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 13,4% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah, yaitu permintaan tenaga kerja yang meningkat akan meningkatkan kompensasi, meningkatnya penawaran tenaga kerja akan menurunkan kompensasi, dan peraturan pemerintah tentang kompensasi kurang diterapkan oleh perusahaan. Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa t_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kompensasi secara individual dalam menerangkan variabel kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo Medan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Jenis pemimpin ini memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka. Burns menyatakan Mohandas Ghandi sebagai contoh klasik Kepemimpinan transformasional. Mengubah dirinya sendiri. Kepemimpinan transformasional dan kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila pimpinan memberikan kompensasi sesuai kebutuhan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dilihat dari keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel komitmen kerja yang menyatakan bahwa terdapat 75,0% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70-79 dengan kategori baik. dan dilihat dari keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kompensasi terdapat 67,5% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban berada di antara skor penilaian antara 60 sampai 69. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan ini dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 13,3% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel Kepemimpinan transformasional, komitmen kerja dan kompensasi Secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan yang artinya koefisien korelasi linear berganda yang diuji adalah signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel Kepemimpinan transformasional, komitmen kerja berada pada kategori baik dan kompensasi berada pada kategori baik dan kinerja berada pada kategori cukup baik, pada PT. Panca Buana Plasindo. Namun masih terdapat beberapa kelemahan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti tersebut, yakni kelemahan dari variabel Kepemimpinan transformasional yaitu pimpinan kurang mampu untuk memecahkan masalah dengan teliti, kurangnya komunikasi pimpinan terhadap harapan yang tinggi dan pimpinan kurang memberikan perhatian kepada karyawan. kelemahan variabel komitmen kerja yaitu karyawan kurang mempunyai rasa memiliki yang tinggi pada tempat bekerja, karyawan tidak mempunyai integritas tinggi dalam pekerjaan dan karyawan kurang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan. kelemahan variabel kompensasi yaitu permintaan tenaga kerja yang meningkat akan meningkatkan kompensasi, meningkatnya penawaran tenaga kerja akan menurunkan kompensasi, dan peraturan pemerintah tentang kompensasi kurang diterapkan oleh perusahaan. dan kelemahan dari variabel kinerja adalah karyawan kurang memperhatikan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan, kurangnya keinginan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan kurangnya usaha dalam pencapaian target.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo Medan adalah Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo adalah komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo dan untuk Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo adalah kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara kepemimpinan transformasional, komitmen kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menerangkan variabel kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo Medan. untuk t_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja karyawan adalah dengan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. untuk t_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kompensasi secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja karyawan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Buana Plasindo.

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kepemimpinan transformasional, komitmen kerja, dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 73,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dan variabel kepemimpinan transformasional, komitmen kerja, dan kompensasi untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 73,2%, sedangkan sisa 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti komunikasi, komitmen kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Saran

Untuk variabel kepemimpinan transformasional; pimpinan harus mampu untuk memecahkan masalah dengan teliti, perlu dibina dan tingkatkan hubungan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terhadap harapan yang tinggi dan pimpinan sebaiknya meningkatkan perhatian kepada karyawan terutama dalam hal program kerja yang akan dilakukan dalam perusahaan.

Untuk variabel komitmen kerja sebaiknya pemimpin lebih memberikan perhatian kepada karyawan dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga mereka merasa bahwa mereka diakui dan dianggap penting oleh perusahaan.

Untuk variabel kompensasi: sebaiknya permintaan tenaga kerja harus dibatasi karena penambahan karyawan akan meningkatkan kompensasi, walaupun banyak penawaran tenaga kerja akan menurunkan kompensasi, namun hal ini harus dipertimbangkan oleh perusahaan, karena rendahnya kompensasi mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun dan peraturan pemerintah tentang kompensasi harus dilaksanakan oleh perusahaan untuk melindungi serta menjamin para karyawan. Untuk variabel kinerja; karyawan harus lebih memperhatikan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan, karyawan juga harus berusaha mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan penggunaan sumber-sumber daya harus dioptimalkan oleh karyawan seperti penggunaan sarana dan prasarana. Misalnya Penggunaan alat tulis kantor, penerangan, dan sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Appley Oey Ling Lee, 2010, Pengantar Manajemen. Jakarta. Salemba Empat
- Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama, I WayanMudiarta. 2012. ManajemenSumberDayaManusia. EdisiPertama, Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Arifin, Syamsul.2012. Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Edisi Asli, Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Baneni. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Bangun Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Bernardin, H.J., and Russell, Joyce E.A., 2010.Human Resource management, Fifth edition, Publisher McGraw Irwin, Boston.SumberDayaManusia, EdisiRevisi, CetakanKelimabelas, PenerbitBumiAksara, Jakarta.
- Kasmadi.,danSunariah, Nia S., 2014. PanduanmodrenPenelitianKuantitatif, Cetakankedua, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Mathis, Robert L, Jackson, Jhon H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih Bahasa Jimmy Sadeli, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Raharjo, Joko.2013. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama, Jakarta: Platinum.
- Saydam, Gouzali. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga, Jakarta: Djambatan.
- Sunyoto, Danang. 2013. ManajemenSumberDayaManusia. EdisiPertama, Yogyakarta: Caps
- Suparyadi, H. 2015. ManajemenSumberDayaManusia.EdisiPertama,Penerbit ANDI Yogyakarta
- Stoner, James A.F;Freeman, R. Edward Dan Gilbert, Daniel A., 2003. Manajemen. Jilid 2, Alih Bahasa : Alexander Sindoro, Jakarta : Indeks.
- Wibowo, 2010. ManajemenKinerja.Penerbit Raja GrafindoPersada. Jakarta.
- Wayne Mondy R.,2008. ManajemenSumberDayaManusia, Tr.By Bayu Air langga, Jilid 1, Edisi Media, Jakarta