

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TUNAS CAHAYA MANDIRI WIDYATAMA MEDAN

Pandapotan Sitompul¹⁾, Watalina Sihombing²⁾, Anitha P. Tinambunan³⁾, Saut Purba⁴⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Tbomas Santo Thomas

Jl. Setia Budi No. 479 F, 20132, Indonesia

e-mail: pandapotan@ust.ac.id, watalina02@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine and explain the influence of leadership, training and compensation on employee performance at PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. Data collection was carried out using a questionnaire. Before testing the hypothesis, the classical assumption test is first carried out. The analysis used multiple linear regression, hypothesis testing (F test and t test) and analysis of the coefficient of determination. From the results of data processing, a multiple linear regression equation is obtained where: $Y = 1.106 + 0.319 X_1 + 0.306 X_2 + 0.365 X_3 + e_i$. The results of this research show that the variables of leadership, training and compensation together (simultaneously) have a positive and significant effect on employee performance. Partially, it shows that leadership has a positive and significant effect on employee performance with a multiple regression coefficient value of 0.319 and a significant value of $0.036 < 0.05$. Training has a positive and significant effect on employee performance with a multiple regression coefficient value of 0.306 and a significant value of $0.045 < 0.05$. Compensation has a positive and significant effect on employee performance with a multiple regression coefficient value of 0.365 and a significant value of $0.040 < 0.05$. The results of this research also conclude that to improve employee performance, companies should pay more attention to leadership, training and compensation.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Training and Compensation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali usaha yang dilakukan perusahaan. Perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Effendi (2014:183), kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan. Menurut Dessler (2015:284) pelatihan adalah proses pembelajaran karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan pegawai organisasi selalu dimulai saat seseorang bergabung dengan suatu organisasi dan berlanjut

selama pegawai berada di dalam organisasi tersebut dan setelah pelatihan pegawai diharapkan lebih mampu mengemban tugas yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai tersebut (Dessler, 2015).

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. Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kinerjanya, karyawan tersebut berharap memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalani perintah pemimpinnya.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah Munparidi (2012) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang (Munparidi, 2012).

Sementara itu Yannik Ariyanti (2019) membuat penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Amtek Engineering Batam” Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Amtek Engineering Batam.

PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan barang dan jasa pembangunan tower telekomunikasi. Dari hasil pra survey yang dilakukan diketahui hasil kinerja karyawan pada tahun 2019 hanya mencapai pencapaian 83,33%, tahun 2020 mencapai 84,84%, tahun 2021 mencapai 85,00%, dan pada tahun 2022 mencapai 81,60% yang tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan pencapaian mengalami penurunan dari tahun 2019-2022

Hal ini disebabkan karena kepemimpinan kurang tegas, instruktur pelatihan masih kurang ahli dan kurang gigih, dan kompensasi kurang sesuai dengan yang diharapkan sehingga mengakibatkan turunya kinerja karyawan. Fenomena mengenai kepemimpinan pada PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan adalah dimana kepala lapangan yang tidak tepat waktu dalam bekerja sehingga tidak adanya contoh acuan yang baik dari pemimpin bagi para karyawan, tak hanya itu kepala lapangan juga kurang mampu dalam mengendalikan bawahan seperti pembagian tugas yang membuat karyawan bingung dalam mengambil tugas yang ada yang membuat karyawan sulit bekerja secara optimal.

Fenomena pelatihan PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan adalah kurangnya materi pelatihan yang diberikan perusahaan dalam melaksanakan pelatihan karyawan sebelum mulai bekerja dan berdasarkan pendapat beberapa karyawan bahwa instruktur pelatihan masih kurang ahli dalam menyampaikan materi pelatihan, sehingga membuat karyawan kurang paham atas materi yang diberikan, ditambah lagi adanya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan sebelum bekerja, Hal ini menyebabkan adanya pegawai yang kurang mengerti mengenai bagaimana cara kerja dengan baik.

Fenomena kompensasi PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan adalah balas jasa yaitu uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya, yang terjadi pada PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan pemberian gaji yang sering mengalami keterlambatan sehingga membuat kinerja karyawan menurun permasalahan ini akan menjadi bahasan peneliti untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Prawirosentono (2012: 12) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berbeda dengan pendapat Wahyudin (2006: 6) yang mengatakan kinerja adalah kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu maupun kelompok. Sementara itu menurut Moehariono (2012:95) kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok yang dicapai manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2011: 151), ada 6 indikator kinerja karyawan yaitu: 1) Hasil kerja; 2) Pengetahuan pekerjaan; 3) Tanggung jawab; 4) Disiplin; 5) Inisiatif, sedangkan menurut Bernadine (2004: 187) indikator dari kinerja adalah: 1) Kualitas; 2) Efektivitas; 3) Kemandirian.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka peneliti dapat mengintegrasikan kinerja karyawan adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi dengan indikator, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, sikap, disiplin dan inisiatif, kualitas, efektivitas dan kemandirian.

Kepemimpinan

Sumber kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi lebih efektif, tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan tindakan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas, dan karakteristik orang yang dipimpinya.

Menurut Moejiono (2002) kepemimpinan merupakan pengaruh satu arah karena pemimpin mungkin memiliki kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Berbeda dengan pendapat Erni dan Kurniawan (2005: 255) yang menyatakan kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan memengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinya menerima dirinya sebagai sosok yang layak dipimpin mereka.

Berdasarkan paparan konsep tersebut dapat disintesakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktik yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk memimpin atau membimbing orang lain atau seluruh organisasi.

Menurut Kartono (2008: 34), kesuksesan seorang pemimpin menuju kinerja mengesankan ditentukan oleh 5 (lima) indikator, yaitu: 1) Sifat; 2) Kebiasaan; 3) Temperamen; 4) Watak; 5) Kepribadian, sedangkan menurut Wahjosumidjo (2005: 83) indikator kepemimpinan yaitu: 1) Menggerakkan; 2) Memotivasi; 3) Memberdayakan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka peneliti dapat mengintegrasikan kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk meyakinkan orang lain supaya bekerja sama di bawah kepemimpinannya untuk mencapai tujuan tertentu dengan indikator sifat, kebiasaan, temperamen, watak, kepribadian, mengarahkan, memotivasi dan memberdaya.

Pelatihan

Pelatihan merupakan proses yang di desain untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Sementara menurut Dessler (2015: 175) pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Berbeda dengan Wahjono et al. (2019) yang mengatakan pelatihan dan pengembangan hampir sama karena tujuannya untuk meningkatkan keahlian, ketrampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta agar mencapai tujuan individual sekaligus mencapai tujuan organisasi. Sementara itu menurut Mondy (2008: 210) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menyimpulkan pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan tujuan agar mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Dessler (2015:284) indikator pelatihan adalah: 1) Instruktur; 2) Peserta Pelatihan; 3) Materi Pelatihan; 4) Metode Pelatihan; 5) Tujuan Pelatihan, sedangkan menurut Sofyandi (2008:119) indikator pelatihan yaitu : 1) Sikap keterampilan instruktur; 2) Lama waktu pelatihan; 3) Fasilitas pelatihan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka peneliti dapat mengintegrasikan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu, dengan indikator instruktur, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan, sikap keterampilan.

Kompensasi

Karyawan harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk didalamnya insentif dan program kesejahteraan karyawan.

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.

Berbeda dengan pendapat Sedarmayanti (2011: 293) yang mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Sementara menurut Husein Umar (2007;16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan asuransi dan lain-lain, dan sejenisnya yang dibayar langsung perusahaan.

Berdasarkan uraian konsep di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi yang dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar dari produksi yang dihasilkan.

Umar (2007: 16) mengemukakan secara umum indikator kompensasi yaitu: 1) Gaji; 2) Insentif; 3) Bonus; 4) Upah; 5) Premi; 6) Asuransi, sedangkan Simamora (2004: 442)

mengemukakan indikator kompensasi: 1) Gaji; 2) Bonus; 3) Upah lembur; 4) Asuransi Kesehatan; 5) Tunjangan Hari Raya; 6) Tunjangan Uang Makan; 7) Tunjangan Transportasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disintesakan kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan kinerja yang sudah ia lakukan dengan indikator gaji, upah, premi, insentif, bonus, tunjangan hari raya, tunjangan uang makan, dan tunjangan transportasi.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka berpikir memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka berpikir dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi maupun perusahaan. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadirkan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja. Siagian (2010: 128), mengemukakan bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan dan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang sukses harus mampu melihat dan menganalisa dengan tepat tentang motif-motif dari bawahan atau karyawannya, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ambar dan Rosidah (2003:175) pelatihan merupakan proses untuk menyediakan informasi, keahlian dan pemahaman atas tujuan organisasi untuk karyawan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang. Hal demikian membuktikan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dari diri karyawan tersebut akan muncul suatu semangat untuk bekerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

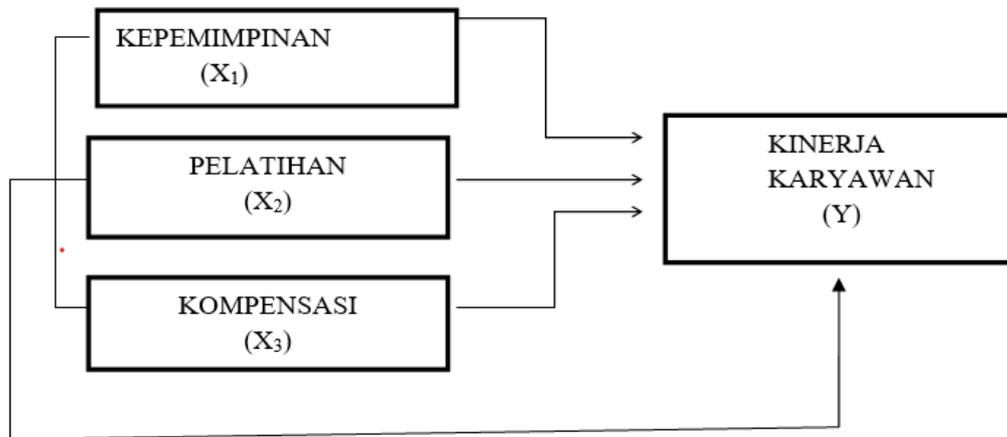
Hal ini didukung oleh penelitian Fahrullah (2019) dengan judul Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia 1 Medan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dortua Sariaty Damanik dan Pandapotan Sitompul dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya yang dipublikasikan pada jurnal Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi mengatakan bahwa ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,230 pada variabel kompensasi kerja (X_2) artinya jika X_2 meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,230 satuan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ardinanta (2018), yaitu pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu maka peneliti dapat menggambarkan kerangka berpikir sebagaimana digambarkan pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul menurut Arikunto (2006:71) suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dinamakan metode survei, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi pada PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan yang beralamat di JL.Bunga Terompet 1 No.15 Sempakata, Kec Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20132.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden (Sugiyono 2015:85). Penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan yang berjumlah 31 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. pengujian ini dilakukan untuk memenuhi syarat pengujian analisis regresi linear berganda, agar hasil kesimpulan yang diperoleh tidak biasa. Adapun pengujian yang dilakukan

adalah Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Autokorelasi sebagai berikut ini.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini digunakan uji normalitas dengan uji statistik nonparametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut.

**Tabel 1 Hasil Uji Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,43246559
Most Extreme Differences	Absolute	,153
	Positive	,096
	Negative	-,135
Test Statistic		,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,174 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Hasil uji statistik pada tabel 1 menunjukkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) > 0,05 (0,174 > 0,05 maka H_0 ditolak artinya data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel independen dalam suatu model regresi. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF. Suatu data dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas jika nilai toleransi semua variabel > 0,1 dan nilai VIF < 10 yang terdapat pada masing- masing variabel ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,623	4,840		335	,740		
	X ₁	,293	,137	,329	2,139	,042	,508	1,968
	X ₂	,291	,136	,262	2,137	,042	,800	1,249
	X ₃	,416	,150	,415	2,780	,010	,541	1,849

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari tabel 2 diperoleh hasil bahwa nilai tolerance dari masing masing variabel independen > 0,10, yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas atau independen dan

nilai VIP juga terlihat bahwa masing masing variabel independen memiliki nilai VIP < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada kesalahan antara korelasi pengganggu (disturbance term) pada periode (t) dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Apabila terjadi autokorelasi maka hal itu menunjukkan adanya problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Hasil uji autokorelasi ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,829 ^a	,687	,651	2,569	1,619
a. Predictors: (Constant), X ₃ , X ₂ , X ₁					
b. Dependent Variable: Y					

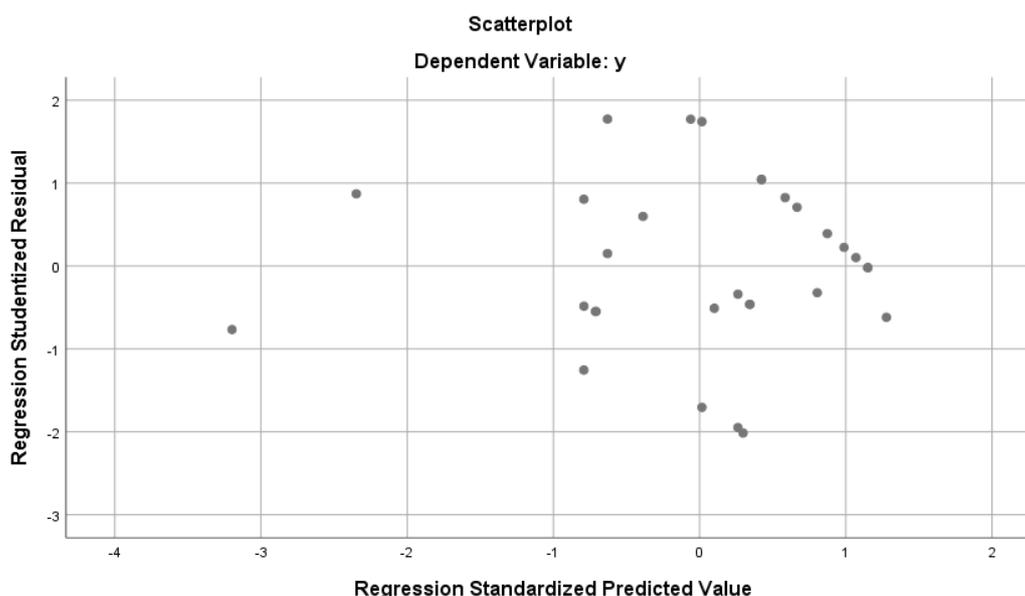
Sumber: Data diolah dengan SPSS

Hasil autokorelasi pada tabel 3 menunjukkan nilai statistik Durbin-Watson bernilai 1,619. Nilai tersebut lebih kecil dari dua. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian atau residual dari satu pengamatan lain dalam model regresi. Model penelitian yang baik adalah homokedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas), yaitu varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain hasilnya tetap.

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan gambar Scatterplot yang menunjukkan bahwa uji tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada grafik Scatterplot berikut ini.



Sumber: Data diolah dengan SPSS

Gambar 2 Hasil Analisis Tabel Scatterplot

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol, titik-titik tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan, Pelatihan, kompensasi dan Kinerja Karyawan, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana variabel bebasnya adalah Kepemimpinan (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3) dan variabel terikatnya ada Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,623	4,840		,335	,740
	Kepemimpinan	,293	,137	,392	2,139	,042
	Pelatihan	,291	,136	,262	2,137	,042
	Kompensasi	,416	,150	,415	2,780	,010

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: *Data diolah dengan SPSS*

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi di atas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut ini: $KK = 1,623 + 0,293 (X_1) + 0,291 (X_2) + 0,416 (X_3) + e_i$.

Hal ini berarti kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan PT. Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan.

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) Konstanta sebesar 1,623 artinya jika nilai kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,623; 2) Variabel kepemimpinan berpengaruh positif yaitu sebesar 0,293 yang artinya jika variabel kepemimpinan naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,293 dan apabila kepemimpinan turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,293; 3) Variabel pelatihan berpengaruh positif yaitu sebesar 0,291 yang artinya jika variabel pelatihan naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,291 dan apabila pelatihan turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,291 dan 4) Variabel kompensasi berpengaruh positif yaitu sebesar 0,416 yang artinya jika variabel kompensasi naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,416 dan apabila kompensasi turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,416.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,623	4,840		,335	740
	Kepemimpinan	,293	,137	,329	2,139	,042
	Pelatihan	,291	,136	,262	2,137	,042
	Kompensasi	,416	,150	,415	2,780	,010

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut: 1) Nilai t_{hitung} (2,139) > t_{tabel} (2,042) dengan tingkat signifikan sebesar $0,042 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Nilai t_{hitung} (2,137) > t_{tabel} (2,042) dengan tingkat signifikan sebesar $0,042 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan; 3) Nilai t_{hitung} (2,780) > t_{tabel} (2,042) dengan tingkat signifikan sebesar $0,010 < 0,05$ sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan PT.Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, ini dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Tabel 6 ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377,110	3	125,703	19,047	,000 ^b
	Residual	171,590	26	6,600		
	Total	548,700	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan, pelatihan
Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 6 diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar $19,047 > F_{tabel}$ sebesar 3,32 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan variabel kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan PT.Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) berguna untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi dengan kinerja karyawan PT.Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu kepemimpinan, pelatihan, kompensasi.

Tabel 7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,651	2,569

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan, pelatihan

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,687 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi 68,7 % sisanya sebesar 31,3% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin dan beban kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel 5 bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,293 artinya jika variabel kepemimpinan naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,293 satuan. Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan 2,139 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,042 sehingga $2,139 > 2,042$ selain itu untuk nilai signifikannya $0,042 < 0,05$ dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel 5 nilai koefisien regresi sebesar 0,291 artinya jika variabel pelatihan naik satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,291 satuan. Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel pelatihan adalah 2,137 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,042 sehingga $2,137 > 2,042$ selain itu untuk nilai signifikansinya $0,042 < 0,05$ dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel 5 bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,416 artinya jika variabel kompensasi naik satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,416 satuan. Dilihat dari koefisien regresinya diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 2,780 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,042 sehingga $2,780 > 2,042$ Selain itu untuk nilai signifikansinya $0,010 < 0,05$ dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat diteliti bahwa variabel kepemimpinan pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari tabel 6 bahwa nilai F_{hitung} sebesar $19,047 > F_{tabel}$ sebesar 3,32 dengan tingkat signifikannya ($0,000 < 0,05$). Artinya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang harus diperhatikan setiap organisasi atau setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan setelah melalui tahap pengumpulan data dengan metode validitas, reliabilitas dan analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan yaitu: 1) Kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan, hal ini terbukti nilai koefisien regresinya yang bertanda positif yaitu: $KK = 1,623 + 0,293 (X_1) + 0,291 (X_2) + 0,416 (X_3) + ei$; 2) Kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan PT.Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. Hal ini terbukti dari F bahwa F_{hitung} sebesar $19,047 > F_{tabel}$ sebesar 3,32 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima; 3) Kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian lapangan PT.Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. Hal ini terbukti dari uji t bahwa variabel kepemimpinan Nilai $t_{hitung} 2,139 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikasinya sebesar $0,042 < 0,05$. . Pelatihan nilai $t_{hitung} 2,137 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,042 < 0,05$. dan kompensasi Nilai $t_{hitung} 2,780 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikasinya sebesar $0,010 < 0,05$; 4) Nilai (R^2) adalah sebesar 0,687 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi 68,7% sisanya sebesar 31,3% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin dan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, D. S., & Sitompul, P. (2022, October). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya. In Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi (Vol. 1, pp. 44-55).
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Selemba Empat. Effendi, U. (2014). Asas Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini, (2008) . Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moejiono. (2002). Kepemimpinan dan Keorganisasian. Yogyakarta: UII Press.
- Mondy,R.W. (2008). Human Resource Management. Erlangga: PT Gelora Aksara Pratama.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja. Jakarta:RajawaliPress
- Prawirosentono, S. (2012). MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan". BPFE: Yogyakarta.
- Raharjo. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama.
- Siagian, S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simaora, H. (2006). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono, (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2007). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjono et al. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Jakarta.

- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudin. (2006). *Statistika Pendidikan*. Bandung: Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yannik, A. dan Dharma, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Erlangga.