

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, KOMPENSASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PADA KARYAWAN PADA PT ACTIVE MARINE INDUSTRIES BATAM**

Dini Putri Ayu Lestari¹, Rona Tanjung²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan

¹diniputriayulestari@gmail.com, ²ronatanjung07@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada diberbagai bidang organisasi dalam sebuah perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Active Marine Industries Batam yang berjumlah 80 orang. Sampel terdiri dari 67 responden, yang diambil dengan metode acak sederhana. Analisis data menggunakan asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis serta menggunakan SPSS versi 25. Hasil peneliian disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan angka t hitung (1,113) < t tabel (1,999) atau Sig. (0,270) > 0,05, komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan angka t hitung (0,397) < t tabel (1,999) atau Sig. (0,693) > 0,05, kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan t hitung (1,101) < t tabel (1,999) atau Sig. (0,275) > 0,05, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan angka t hitung (3.644) > t tabel (1,999) atau Sig. (0,001) < 0,05. Maka secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources are the most important asset in a company to be able to carry out all activities that exist in various areas of the organization within a company. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, communication, compensation, and work discipline on employee performance. The population of this research is the employees of PT. Active Marine Industries Batam, totaling 80 people. The sample consisted of 67 respondents, which were taken by a simple random method. Data analysis used classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis testing and used SPSS version 25. The results of the study concluded that the leadership style variable had no positive and significant effect on employee performance with the acquisition of t count (1,113) < t table (1,999) or Sig. . (0.270) > 0.05, communication has no positive and significant effect on employee performance with the acquisition of t count (0.397) < t table (1.999) or Sig. (0.693) > 0.05, compensation has no positive and significant effect on employee performance with the acquisition of t count (1.101) < t table (1.999) or Sig. (0.275) > 0.05, work discipline has a positive and significant effect on employee performance with the acquisition of t count (3.644) > t table (1.999) or Sig. (0.001) < 0.05. So, it simultaneously has a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Communication, Compensation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang sangat pesat berdampak pada persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dua hal tersebut dipengaruhi oleh sumber daya manusia dimana sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Karena sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerjasama dengan baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan dan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, karena karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan

merupakan aset utama yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi, untuk itu setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan perusahaan.

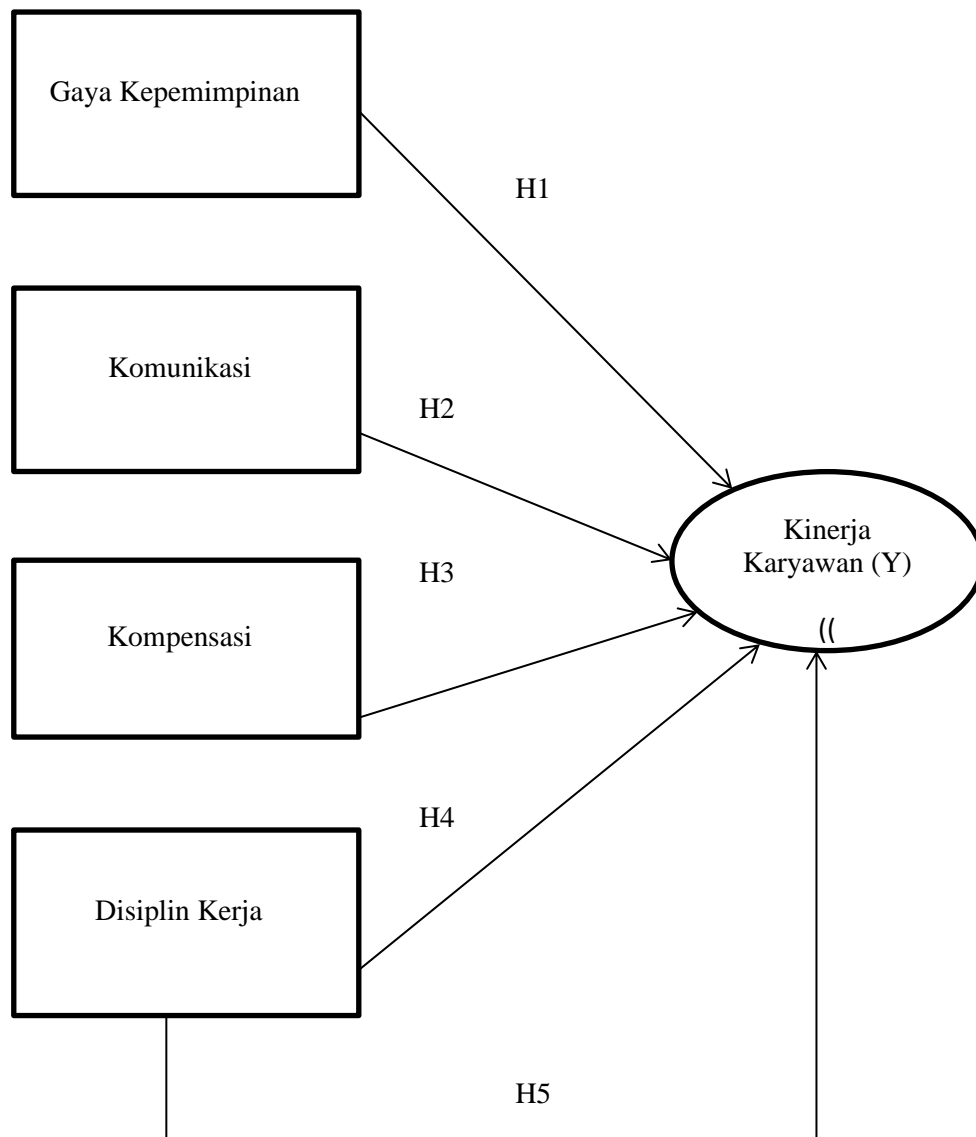
Tidak hanya pada karyawan perusahaan juga berupaya untuk memperbaiki gaya kepemimpinan yang dinilai belum terlaksana dengan baik. Hal ini dikarenakan pemimpin memiliki peran dalam memotivasi dan membimbing karyawan dalam peningkatan kinerjanya. Sedangkan pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memberikan pengaruh yang baik pada karyawan.

PT Active Marine Industries Batam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang fabrikasi kapal, yang berdiri sejak tahun 2008. Perusahaan ini tidak hanya dibangun oleh pemilik perusahaan namun bersama-sama dengan karyawan dimana karyawanlah yang bekerja keras hingga *PT Active Marine Industries* Batam dapat berkembang dengan pesat dan berdiri hingga saat ini. *PT Active Marine Industries* Batam memiliki gaya kepemimpinan yang baik namun belum efektif dan efisien dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang ideal diantaranya adalah kurang dalam hal memberikan motivasi, bimbingan, dan mengawasi kinerja karyawan. Hal ini diduga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan *PT Active Marine Industries* Batam.

Berkaitan dengan pimpinan dan karyawan ada beberapa faktor lain yang diduga menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada *PT Active Marine Industries* Batam misalnya seperti komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja. Dimana komunikasi dalam lingkungan perusahaan belum efektif sehingga hal demikian dapat menyebabkan komunikasi antar pimpinan dan karyawan sulit untuk saling memahami. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *PT Active Marine Industries* Batam. Gaya kepemimpinan merupakan suatu usaha seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan mempengaruhi bawahannya demi mencapai tujuan bersama dalam sebuah perusahaan (Farida dan Hartono 2015). Komunikasi merupakan pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan dan informasi dari satu individu kepada individu lain dengan suatu tujuan tertentu (Farida dan Hartono 2015). Kompensasi merupakan suatu kebijaksanaan dalam perusahaan yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan langsung dengan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Kadarisman (Pradita 2017) kompensasi merupakan imbalan balas jasa baik dalam bentuk uang, barang, tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang maksimal yang telah diberikan kepada perusahaan dan perusahaan merasa puas atas kinerja yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Menurut WJS Poerwadarminta (Farida dan Hartono 2015) memberikan pendapat bahwa disiplin kerja merupakan peraturan dan tata tertib yang harus dilakukan atau ditaati dan dilaksanakan dengan tegas oleh seorang karyawan dalam suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tentang teori dan penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 1
Kerangka berfikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Active Marine Industries* Batam. (2) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Active Marine Industries* Batam. (3) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Active Marine Industries* Batam. (4) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Active Marine Industries* Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dimana model analisis kuantitatif Analisis kuantitatif bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan yang bersifat generalisasi.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud adalah karyawan PT *Active Marine Industries Batam*. Jumlah dalam populasi yang sesuai dengan karakteristik berjumlah 80 orang karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin seperti dibawah ini:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

d²= Presisi yang ditetapkan

Besarnya populasi diketahui 80 orang karyawan jadi besarnya sampel yang digunakan adalah:

$$n = \frac{80}{80(0.05)^2 + 1} = \frac{80}{1.2}$$

n = 66.6 dibulatkan menjadi 67 orang karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut cukup rinci dan lengkap. Kuesioner dapat diberikan langsung secara tatap muka antara pengumpul data dan responden, dan dapat juga dikirimkan kepada respondennya yang jauh. Pengukuran terhadap variabel menggunakan skala Likert dengan kriteria pendapat. Skala pengukuran digunakan untuk mengukur indikator-indikator pada variabel dependen dan variabel independen tersebut yaitu dengan menggunakan skala Likert (1-5) yang memiliki lima tingkat preferensi jawaban masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian yaitu: 1. Sangat Tidak Setuju (STS). 2. Tidak Setuju (TS). 3. Ragu-Ragu (R). 4. Setuju (S). 5. Sangat Setuju (SS).

Metode Analisis Data

Analisis yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji analisis instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), dan uji analisis data (uji regresi liner berganda, uji T, uji R dan uji koefisien determinasi). Secara keseluruhan kegiatan pengolahan dan analisis data ini dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) versi 25.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu tahap pengujian yang harus dilakukan untuk mengetahui isi dari suatu instrument, yang bertujuan untuk mengukur ketepatan suatu instrument yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis memberikan kesimpulan bahwa semua pernyataan dari variabel independen dan dependen dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung (*Corrected Item Total Correlation*) yang lebih besar dari nilai r-tabel (0,244). yang diperoleh dari melihat r-tabel dengan menggunakan nilai df = N-2 dan tingkat signifikansi yang digunakan, sehingga dengan ini dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kuesioner pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan hasil dari tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS V.25.

Tabel 1
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,816	0,6	Reliabel

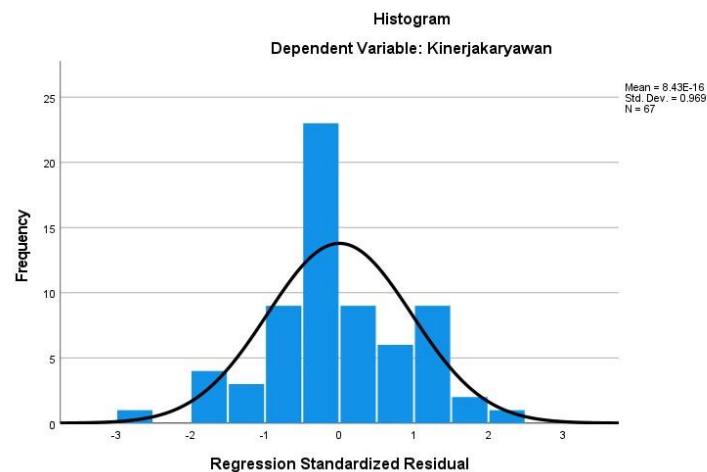
Komunikasi	0,718	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,842	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,817	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,912	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.25

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak *reliable*. Dari tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel $> 0,6$. Artinya alat ukur yang digunakan *reliable* atau dapat dipercaya.

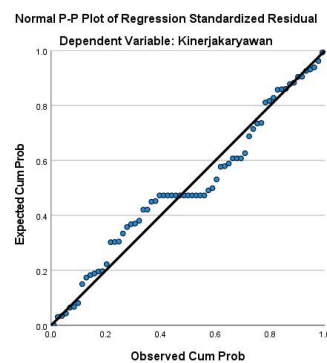
Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti apakah memiliki distribusi normal sebagai salah satu syarat analisis data dengan statistik parametris yang digunakan dalam penelitian ini. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan Histogram dan Normal P-Plot dalam program SPSS. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:



Gambar 2

Histogram Pengujian Normalitas Data
 Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.25



Gambar 3

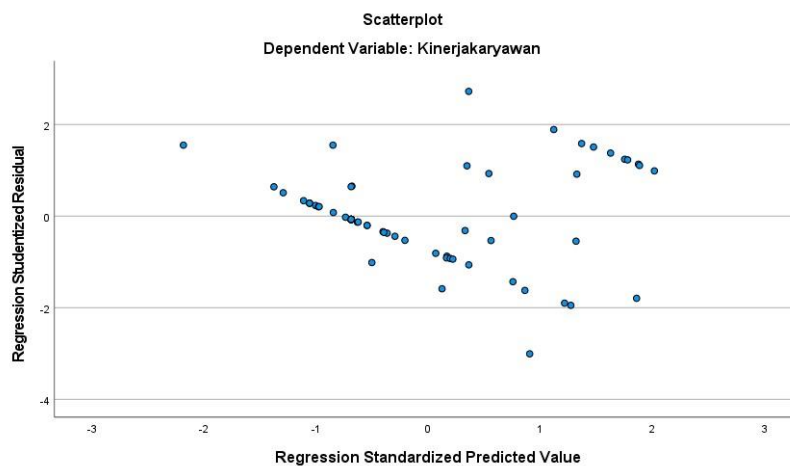
Hasil Uji Grafik Normal P-P *plot of Regression Standarized Residual*
 Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.25

Dari gambar histogram diatas terlihat bahwa data menyebar simetris dan membentuk lonceng.

Kemudian dari gambar Normal PP Plot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas.

Uji ini memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan antara varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Data yang dapat dikatakan baik adalah data yang bebas dari gejala heteroskedastisitas, dalam mendeteksi sebuah heteroskedastisitas dapat dilihat dari sebuah grafik. Apabila grafik terlihat tidak membentuk sebuah pola dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 maka hal demikian disebut dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.25

Dari gambar *Scatterplot* di atas terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas, kita dapat menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF melebihi 10,00 maka hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi multikolinearitas, tetapi jika nilai VIF kurang dari 10,00 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, untuk pengujian ini juga dapat menggunakan nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance* melebihi 0,10 maka dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas, tetapi jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka dapat dikatakan dalam penelitian ini terjadi multikolinearitas (Sriningsih, Hatidja, and Prang 2018).

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	Gaya Kepemimpinan	.439	2.280
	Komunikasi	.398	2.510
	Kompensasi	.615	1.627
	Disiplinkerja	.534	1.871

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.25

Dari tabel di atas, diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10.00 dan *tolerance* > 0,10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Metode analisis linear berganda dapat berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS V.28 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.879	2.164		2.717	.009
	Gayakepemimpinan	.187	.168	.155	1.113	.270
	Komunikasi	.070	.176	.058	.397	.693
	Kompensasi	.104	.095	.129	1.101	.275
	Disiplinkerja	.422	.116	.459	3.644	<.001

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.25

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,879 + 0,187 X_1 + 0,070X_2 + 0,104X_3 + 0,422 X_4 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah:

(1) Nilai konstanta (a) sebesar 5,879. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 5,879. (2) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,187. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,187 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. (3) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,070. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel komunikasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,070 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. (4) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,104. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,104 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. (5) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,422. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,422 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. (6) Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji T

Uji T dapat digunakan untuk mengetahui signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Pengujian signifikan koefisien korelasi parsial dan koefisien regresi secara parsial dapat dilakukan dengan melihat taraf signifikan, jika tingkat signifikan yang dihasilkan dari perhitungan $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan rumusnya yaitu sebagai berikut :

$H_0: b = 0$ artinya: tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas ($X_1 + X_2 + X_3 + X_4$) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a: b \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas ($X_1 + X_2 + X_3 + X_4$) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4

Hasil uji T

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.879	2.164		2.717	.009
	Gaya Kepemimpinan	.187	.168	.155	1.113	.270
	Komunikasi	.070	.176	.058	.397	.693
	Kompensasi	.104	.095	.129	1.101	.275
	Disiplin Kerja	.422	.116	.459	3.644	.001

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = n - k - 1 : \alpha/2$$

$$= 67 - 4 - 1 : 0,05/2$$

$$= 62 : 0,025$$

$$= 1,999$$

lihat tabel t dengan $df = 62$ dan level of significance 0,025

(1)Gaya Kepemimpinan. Diketahui t hitung (1,113) $<$ t tabel (1,999) atau Sig. (0,270) $>$ 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Komunikasi. Diketahui t hitung (0,397) $<$ t tabel (1,999) atau Sig. (0,693) $>$ 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.(3) Kompensasi. Diketahui t hitung (1,101) $<$ t tabel (1,999) atau Sig. (0,275) $>$ 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.(4) Disiplin Kerja. Diketahui t hitung (3.644) $>$ t tabel (1,999) atau Sig. (0,001) $<$ 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil memiliki makna kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Hasil perhitungan determinasi R kuadrat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.441	1.426

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi
Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V. 25.

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,475. Artinya adalah bahwa presentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47,5%. Sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji F

Uji F atau ANOVA dapat dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian.

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_a diterima.

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_a ditolak.

Tabel 6
 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.971	4	28.493	14.017	<.001 ^b
	Residual	126.029	62	2.033		
	Total	240.000	66			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi						

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS V.25

Diketahui F_{hitung} sebesar 14,017 dengan signifikansi 0,001. F_{tabel} dapat diperoleh sebagai berikut: $F_{tabel} = \frac{n - k - 1}{k}$

$$= \frac{67 - 4 - 1}{4}$$

$$= 2,520$$

Lihat tabel F dengan $df_1 = 4$ dan $df_2 = 62$

Dengan demikian diketahui F_{hitung} (14,017) > F_{tabel} (2,520) dengan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan uji parsial (t-hitung) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan t hitung (1,113) < t tabel (1,999) atau Sig. (0,270) > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak positif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Active Marine Industries* Batam sehingga hipotesis pertama ditolak.
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji parsial (t-hitung) pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan t hitung (0,397) < t tabel (1,999) atau Sig. (0,693) > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka variabel komunikasi berpengaruh tidak positif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Active Marine Industries* Batam sehingga hipotesis kedua ditolak.
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan uji parsial (t-hitung) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan t hitung (1,101) < t tabel (1,999) atau Sig. (0,275) > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka variabel kompensasi berpengaruh tidak positif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Active Marine Industries* Batam sehingga hipotesis ketiga ditolak.
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji parsial (t-hitung) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan t hitung (3,644) > t tabel (1,999) atau Sig. (0,001) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Active Marine Industries* Batam sehingga hipotesis keempat diterima.
5. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai F hitung (14,017) > F tabel (2,520) dengan Sig. (0,001) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka menunjukkan bahwa variabel – variabel bebas mencakup gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan Pada PT *Active Marine Industries* Batam sehingga hipotesis kelima diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memperoleh t hitung (1,113) < t tabel (1,999) atau Sig. (0,270) > 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Active Marine Industries* Batam.
2. Variabel komunikasi (X2) memperoleh t hitung (0,397) < t tabel (1,999) atau Sig. (0,693) > 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Active Marine Industries* Batam.
3. Kompensasi (X3) memperoleh t hitung (1,101) < t tabel (1,999) atau Sig. (0,275) > 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Active Marine Industries* Batam.
4. Disiplin Kerja (X4) memperoleh t hitung 3,644) > t tabel (1,999) atau Sig. (0,001) < 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Active Marine Industries* Batam.
5. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas mencakup gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

terikat yaitu kinerja karyawan.

Saran

1. Perlu menjadi perhatian lebih bagi PT. *Active Marine Industries* Batam, akan gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan agar hasil penelitiannya dapat lebih baik.
4. Hendaknya para peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya bisa menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang diperkirakan dapat lebih optimal dalam mendapatkan data yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditia, Abdul Rahman Raka, Muhammad Wadud, and M. Kurniawan DP. 2020. "Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Sepeda Motor NMAX Pada PT Yamaha A. Rivai Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 1(01): 23–37. file:///C:/Users/COMPAQ/AppData/Local/Temp/4-Article Text-49-11020200903.pdf.
- Alwi, Muhamad. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ." *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati* XIX(1): 73–87. <http://jurnal.unswagati.ac.id>.
- Barolla, Johanis Darwin. 2020. "Pengaruh Computer Anxiety Terhadap Keahlian Pemakaian Komputer Dengan Dimoderasi Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Pattimura Ambon)." *jurnal sosial, sains & humaniora* 1(1): 24–32. file:///C:/Users/COMPAQ/AppData/Local/Temp/2158-Article Text-10199-1-1020200630.pdf.
- Belti Juliyanti, Onsardi. 2020. "Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X ||Volume||1||Nomor||2||Desember ||2020|| Website: [Http://Jurnal.imsi.or.id/Index.Php/Jimb/](http://Jurnal.imsi.or.id/Index.Php/Jimb/)." *Jurnal Manajemen Modal Insani DAN Bisni* 1(2): 183–91. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>.
- Irwan et al. 2019. "Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang." *Jurnal Moderat* 5(1): 32–43. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat>.
- Munir, Misbahul. 2018. "Analisis Pengaruh CAR, NPF, FDR Dan Inflasi Terhadap Profitabilitas Perbankan Syariah Di Indonesia." *Ihtifaz: Journal of Islamic Economics, Finance, and Banking* 1(2): 89–98. <http://journal2.uad.ac.id/index.php/ijiefb/article/view/285>.
- Nirwana br Bangun. 2020. "Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Waskita Karya Kabupaten Batubara." *Focus Manajemen UPMI* 1(Vol. 1 No. 2 (2020): Focus Manajemen UPMI): 86–93. <http://journal.upmi.ac.id/index.php/fmum/article/view/99>.
- Pradita, Mokhammad Yanuar. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 4(2): 154–64.

- Ramli, Abdul Haeba. 2019. "Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services." *Business and Entrepreneurial Review* 18(2): 177.
- Simatupang, Basaria F et al. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja , Komunikasi Kerja , Dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Miduk Arta Medan Info Artikel Riwayat Artikel B . Literatur Artikel." 1(2): 93–100.
- Siswanto, R., and D. Hamid. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 42(1): 189–98.
- Sriningsih, Mega, Djoni Hatidja, and Jantje D Prang. 2018. "Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut." *Jurnal Ilmiah Sains* 18(1): 18–24.
- Sulistiyono, Sulistiyono, and Wiwik Sulistiyowati. 2017. "Peramalan Produksi Dengan Metode Regresi Linier Berganda." *Prozima (Productivity, Optimization and Manufacturing System Engineering)* 1(2): 82–89.
file:///C:/Users/COMPAQ/AppData/Local/Temp/1350-3732-1-PB.pdf.
- Suryani, N. Lilis. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2(3): 419–35.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3017>.
- Veliu, Liridon, Mimoza Manxhari, Visar Demiri, and Liridon Jahaj. 2017. "Social Sciences the Influence Of Leadership Style Son Employee ' S Performance." 31(2): 59–69.
- Rumengan, J. 2015. "Metodologi Penelitian Kuantitatif". Medan: Perdana Publishing. Masram.
- Mu'ah. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional". Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Syahrum. Salim. 2012 "Metodologi Penelitian Kuantitatif". Bandung: Citapustaka. Farida, U. Hartono, S. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia II". Ponorogo: Penerbit Umpo Press.