

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ROLU INDOJAYA**

**Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E, M.M**  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
*e-mail: christianwiradendi@unj.ac.id*

**Dra. Solikhah, M.M**  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
*e-mail: sholikhah@unj.ac.id*

**Aszari Fahmi Maliki**  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta  
*e-mail: aszarifahmi23@gmail.com*

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Deskripsi gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, dan kinerja karyawan pada PT Rolu Indojaya, (2) Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT Rolu Indojaya, (3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rolu Indojaya, (4) Apakah gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rolu Indojaya. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 113 karyawan PT Rolu Indojaya. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *explanatory*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rolu Indojaya, (2) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rolu Indojaya, (3) Penelitian ini menemukan peran penting gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan..

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai didapatkan bahwa keinginan pemimpin mencapai target organisasi berupa penyelesaian dokumen serta laporan dinas tepat waktu tanpa memperhatikan beban pekerjaan anggotanya serta pemberian tugas merupakan sumber masalah utama di gaya kepemimpinan di PT Rolu Indojaya. Kurangnya kemampuan pemimpin untuk memetakan beban kerja kepada pegawainya menyebabkan tidak meratanya besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh pegawai misalnya pemberian tugas dinas luar kota pada karyawan tanpa memperhatikan target pekerjaan internal yang harus diselesaikan dalam waktu yang ketat. Beban pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan kemampuan pegawai dalam menanganinya akan menimbulkan kelelahan berlebih dan rasa tidak nyaman yang berdampak pada kinerja pegawai. Dan gaya kepemimpinan yang dinilai otoriter oleh para karyawan seperti tidak pernah melibatkan karyawan untuk pengambilan keputusan dan keputusan yang dipilih oleh pemimpin bersifat mutlak tanpa dibolehkannya bawahan untuk memberi saran dalam pengambilan keputusan.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Nuraebu S., Mattalatta dan Abdul Sukur (2019) yang melihat kinerja karyawan dari sisi gaya kepemimpinan dan kompensasi. Parashakti dan Setiawan (2019) yang melihat kinerja karyawan dari sisi gaya kepemimpinan dan motivasi. Sri Rustilah (2019) melihat kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Selain itu terdapat Satriowati, Paramita dan Hasiholan (2016) melihat kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi. Lalu terdapat Nantu dan Rumokoy (2017) melihat kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.

## **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, dan kinerja karyawan PT. Rolu Indojaya?
2. Apakah gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rolu Indojaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rolu Indojaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi prediktabilitas yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rolu Indojaya?

## **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Rolu Indojaya yaitu untuk mengetahui :

1. Deskripsi gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, dan kinerja karyawan pada PT. Rolu Indojaya.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolu Indojaya.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolu Indojaya.
4. Apakah gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi prediktabilitas yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rolu Indojaya.

## **KAJIAN TEORITIK**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russel, 2003:135).

Wirawan berpendapat kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (2015:5).

## **Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif (Mulyadi, 2015:150).

Gaya kepemimpinan otoriter menurut Hasibuan (2016:171) adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.

## **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Sastrohardiwiryo dalam Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

## **HIPOTESIS**

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan**

Organisasi akan selalu membutuhkan seorang pemimpin untuk keberhasilan organisasi. Pengaruh kepemimpinan akan sangat menentukan pekerjaan bawahan, dimana pekerjaan bawahan tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya kepemimpinan dan partisipasi bawahan. Seorang pemimpin harus mempunyai kapasitas untuk menciptakan suatu visi yang dapat membawa orang ke sesuatu yang baru dan mampu menterjemahkan visi tersebut ke dalam kenyataan. Kepemimpinan harus memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila organisasi

ingin sukses. Seperti telah diungkapkan diatas bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja bawahan untuk memiliki kinerja melebihi apa yang seharusnya atau melebihi level minimum organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif akan tercermin pada tinggi rendahnya kinerja bawahan bawahannya.

Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni S., Mattalatta, dan Abdul Sukur (2019) Yudhi Bayu Aji (2017) Sri Rustilah (2018) Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati (2016) Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irfan Setiawan (2019) mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H1 : Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**  
**Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Para tenaga kerja melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disama ratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya. Sehingga seringkali terjadi pemogokkan kerja karena masalah kompensasi tersebut.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

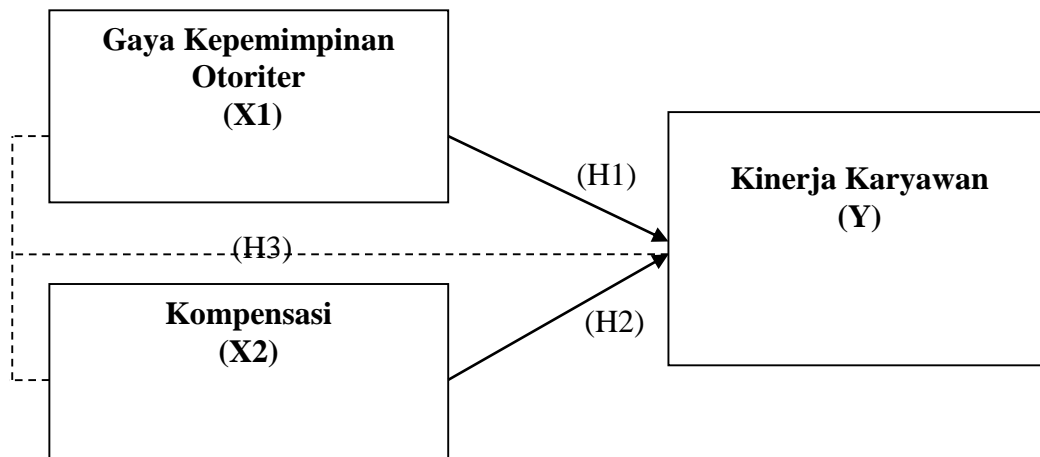
Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Jefrianus Nantu dan Farlane S. Rumokoy (2017) Windya Nuralita, Joko Tri Nugraha, (2018) Zea Rahmalita Mawardi Permata Sari, Rahajeng Cahyaning Putri Cipto, (2018) Elizabeth Satriowati, Patricia Dhiana Paramita dan Leonardo Budi Hasiholan (2016) mengidentifikasi bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Keterkaitan Variabel**

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

## METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan explanatory. Tujuan penelitian deskriptif yaitu bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Umar, 2009:22). Sedangkan, penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji suatu hipotesis guna menerima atau menolak hipotesis hasil penelitian yang ada yaitu gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan karyawan sebagai variabel terikat pada PT ROLU INDOJAYA bagian produksi dan *warehouse*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

**Tabel IV.1**  
**Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan**

Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
<b>Hasil Kerja</b>					
Karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	5	3	45	60
	0%	4,4%	2,7%	40%	53,1%
Karyawan merasa sudah efektif dalam melaksanakan tugasnya	0	6	18	35	54
	0%	5,3%	16%	31%	47,8%

<b>Persentase Indikator</b>	0%	4,8%	9,3%	35,5%	50,4%
<b>Perilaku Kerja</b>					
Karyawan datang tepat waktu sesuai ketentuan kantor	0	5	33	46	29
	0%	4,4%	29,2%	40,7%	25,7%
Karyawan mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja	0	0	8	46	59
	0%	0%	7,1%	40,7%	52,2%
Karyawan mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain	0	0	12	49	52
	0%	0%	10,6%	43,4%	46%
<b>Persentase Indikator</b>	0%	1,5%	15,6%	41,6	41,3%
<b>Sifat Pribadi</b>					
Banyak karyawan yang memiliki keterampilan di bidang pekerjaan yang sudah di tentukan oleh atasan	0	0	10	43	60
	0%	0%	8,8%	38,1%	53,1%
Karyawan mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan	0	0	6	49	58
	0%	0%	5,3%	43,4%	51,3%
Karyawan merasa kejujuran hal utama dalam pekerjaan	0	0	2	54	57
	0%	0%	1,8%	47,8%	50,4%
<b>Persentase Indikator</b>	0%	0%	5,3%	43,1%	51,6%
<b>Rata-rata variabel kinerja karyawan</b>	0%	2,1%	10,1%	40,1	47,7%

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel IV.1 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Rolu Indojoya adalah sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan pernyataan yang jawabannya sangat setuju sebesar 47,7% dan setuju sebesar 40,1%. Dengan demikian jumlahnya adalah 87,8% yang artinya variabel kinerja karyawan berada pada level kriteria sangat tinggi antara 81-100%.

### Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Otoriter

**Tabel IV.2**  
**Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
<b>Kepemimpinan Otoriter</b>					
Pemimpin mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi bawahan	0	0	14	68	31
	0%	0%	12,4%	60,2%	27,4%
Pemimpin selalu berperan sebagai pemeran tunggal	0	0	2	63	48
	0%	0%	1,7%	55,8%	42,5%
Pimpinan berambisi merajai situasi	0	0	12	64	37
	0%	0%	10,6%	56,6%	32,8%
Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan oleh pemimpin	0	0	14	69	30
	0%	0%	12,4%	61,1%	26,5%
Pimpinan tidak pernah memberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan	0	0	15	60	38
	0%	0%	13,3%	53,1%	33,6%
Pimpinan subjektif dalam memberikan pujian dan kritik	0	1	28	60	24



terhadap bawahan	0%	0,9%	24,8%	53,1%	21,2%
Pimpinan bersifat eksklusivisme	0	5	18	52	38
	0%	4,4%	16%	46%	33,6%
Pimpinan berkuasa secara absolut	0	12	33	49	19
	0%	10,6%	29,2%	43,4%	16,8%
Sikap pimpinan sangat konservatif, kuno, ketat dan kaku	0	0	6	49	58
	0%	0%	5,3%	43,4%	51,3%
<b>Rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter</b>	0%	1,8%	14%	52,5%	31,7%

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel IV.2 dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter di PT Rolu Indojoya tergolong sangat tinggi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan pernyataan yang jawabannya setuju sebesar 52,2% dan sangat setuju sebesar 31,7%. Dengan demikian jumlahnya adalah 83,9% yang artinya variabel gaya kepemimpinan otoriter berada pada level kriteria sangat tinggi karena berada diantara 81-100%.

### Analisis Deskriptif Kompensasi

**Tabel IV.3**  
**Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi**

Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
<b>Kompensasi Langsung</b>					
Gaji sudah sesuai dengan tingkat kesulitan yang dihadapi	0	5	15	48	45
	0%	4,4%	13,3%	42,5%	39,8%
Perusahaan memberikan upah tambahan kepada saya ketika target perusahaan terpenuhi	0	10	21	39	43
	0%	8,8%	18,6%	34,5%	38,1%
Perusahaan memberikan bonus atas hasil yang saya capai	0	4	32	48	29
	0%	3,5%	28,3%	42,5%	25,7%
<b>Persentase</b>	0%	5,6%	20,1%	39,8%	34,5%
<b>Kompensasi Tidak Langsung</b>					
Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memuaskan bagi karyawan	0	5	18	53	37
	0%	4,4%	15,9%	46,9%	32,7%
Perusahaan memberikan hak karyawan berupa cuti tahunan	0	5	17	55	36
	0%	4,4%	15%	48,7%	31,9%
<b>Persentase</b>	0%	4,4%	15,5%	47,8%	32,3%
<b>Rata-rata variabel Kompensasi</b>	0%	5%	17,8%	43,8%	33,4%

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel IV.3 dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan di PT Rolu Indojoya tinggi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan pernyataan yang jawabannya setuju sebesar 43,8% dan sangat setuju sebesar 33,4%. Dengan demikian jumlahnya adalah 77,2%

yang artinya variabel kompensasi berada pada level kriteria tinggi karena berada diantara 61-80%.

### Uji Validitas

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0.556	0,185	Valid
2.	0.666	0,185	Valid
3.	0.679	0,185	Valid
4.	0.704	0,185	Valid
5.	0.511	0,185	Valid
6.	0.593	0,185	Valid
7.	0.476	0,185	Valid
8.	0.340	0,185	Valid

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel IV.4 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dari 8 item pernyataan memiliki nilai lebih dari 0,185 yang dapat dinyatakan bahwa item tersebut valid. Artinya, item tersebut dapat digunakan dalam penelitian

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0.777	0,185	Valid
2.	0.476	0,185	Valid
3.	0.340	0,185	Valid
4.	0.744	0,185	Valid
5.	0.271	0,185	Valid
6.	0.548	0,185	Valid
7.	0.433	0,185	Valid
8.	0.415	0,185	Valid
9.	0.702	0,185	Valid

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel IV.5 hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan otoriter dari 9 item pernyataan memiliki nilai lebih dari 0,185 yang dapat dinyatakan bahwa item tersebut valid. Artinya, item tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0.634	0,185	Valid
2.	0.333	0,185	Valid
3.	0.579	0,185	Valid
4.	0.595	0,185	Valid
5.	0.548	0,185	Valid

Sumber : Perhitungan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel IV.6 hasil uji validitas variabel komunikasi internal dari 5 item pernyataan memiliki nilai lebih dari 0,185 yang dapat dinyatakan bahwa item tersebut valid. Artinya, item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,804	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Otoriter	0,769	Reliabel
Kompensasi	0,629	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel IV.7 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 untuk variabel kinerja karyawan, gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi secara berurutan sebesar 0,804; 0,769; 0,629. Ketiga variabel tersebut dikatakan reliabel karena telah memenuhi syarat.

### Uji Normalitas

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46963728
	Absolute	.089

Most Extreme Differences	Positive	.058
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2021

Hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi pada penelitian ini dari semua variabel sebesar 0,149. Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 sehingga disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kinerja Karyawan**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	365,100	14	26,079	1,992	,026
		Linearity	216,352	1	216,352	16,529	,000
		Deviation from Linearity	148,748	13	11,442	,874	,582
	Within Groups		1282,741	98	13,089		
	Total		1647,841	112			

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas antara variabel gaya kepemimpinan otoriter dengan variabel kinerja karyawan, diketahui mempunyai nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.026. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Linearitas Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	398,034	11	36,185	2,924	,002
		Linearity	277,896	1	277,896	22,457	,000
		Deviation from Linearity	120,138	10	12,014	,971	,473
	Within Groups		1249,807	101	12,374		
	Total		1647,841	112			

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.002. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Berdasarkan hasil dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) sebesar 0.026, dan variabel kompensasi (X2) sebesar 0.002, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikan *linearity* < 0,05.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.910	2.078		1.881	.063	
	Gaya Kepemimpinan otoriter	-.005	.080	-.006	-.056	.955	.914
	Kompensasi	-.057	.053	-.109	-1.066	.289	.987

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui korelasi antara gaya kepemimpinan otoriter dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,80; korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,53. Sehingga disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Otoriter	.914	1.094
Kompensasi	.987	1.013

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut diketahui angka VIF untuk gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi yaitu masing-masing sebesar 1,094 dan 1,013. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 10, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas gaya kepemimpinan otoriter (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

## Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,756	,962		,786	,434
Gaya kepemimpinan otoriter	,186	,086	,176	2,324	,030
kompensasi	,159	,071	,186	2,227	,028

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2021

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 0,756 + 0,186 X_1 + 0,159 X_2$$

Berdasarkan model matematis diatas, tanpa adanya variabel bebas, variabel kinerja karyawan sudah mencapai nilai konstanta (a) sebesar 0,756. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan otoriter memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,186 dan memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan

nilai variabel gaya kepemimpinan otoriter ( $X_1$ ) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,186 satuan dan gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif. Kemudian, variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,159 dan memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,159 satuan dan kompensasi berpengaruh positif.

## Uji t

**Tabel IV.14**

		<b>Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.406	3.677		.110	.912
	Gaya Kepemimpinan Otoriter	.186	.086	.176	2,324	.030
	Kompensasi	.159	.071	.186	2,227	.028

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2021

Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi gaya kepemimpinan otoriter sebesar 0,030 lebih kecil dibanding nilai  $\alpha$  yaitu 0,05, disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Selanjutnya, pada variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,227 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Dengan demikian variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## Uji F

**Tabel IV.15**  
**Hasil Uji F/Kelayakan Model**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.498	2	30.875	4.858	.001 <sup>b</sup>
	Residual	603.812	95	6.356		
	Total	727.310	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4.858. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  yang didapat dari tingkat keyakinan 95% atau nilai  $\alpha$  sebesar 5% dengan df 1 (jumlah variabel dikurang 1) atau  $3 - 1 = 2$  dan df 2 ( $n - k - 1$ ) atau  $113 - 2 - 1 = 110$ , maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,088. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Rolu Indojoya.

## Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

**Tabel IV.16**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 <sup>a</sup>	,775	,768	1,487

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Perhitungan SPSS 24, 2021

Ditinjau dari Tabel 4.16 dapat ditinjau bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,768 atau (76,8%). Hal ini menunjukkan bahwa 76,8% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor gaya



kepemimpinan otoriter dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

### **Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis dari pengujian yang sudah dilakukan dengan perangkat lunak SPSS versi 24 dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1, 2, dan 3 diterima dalam penelitian. Maka gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rolu Indojoya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

1. Deskripsi gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rolu Indojoya, berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
  - a. Gaya kepemimpinan otoriter pada PT Rolu Indojoya tergolong dalam kategori sangat tinggi. Adapun indikator tertinggi antara lain: pemimpin bersikap konservatif, pemimpin sebagai pemain tunggal, dan bawahan tidak diberi informasi detail tentang rencana dan tindakan.
  - b. Kompensasi pada karyawan PT Rolu Indojoya tergolong tinggi. Adapun indikator tertinggi antara lain: asuransi kesehatan dan keselamatan kerja dan cuti tahunan.
  - c. Kinerja karyawan yang dimiliki karyawan pada PT Rolu Indojoya tergolong dalam kategori sangat tinggi. Adapun indikator tertinggi antara lain: mendahulukan prioritas kerja, keterampilan, dan ketepatan waktu.
2. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rolu Indojoya. Jika pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan benar di perusahaan, maka kinerja karyawan terhadap perusahaan akan tinggi.

3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rolu Indojaya. Jika karyawan memiliki tingkat kompensasi yang tinggi, maka akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi.
4. Kelayakan model penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rolu Indojaya.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, peneliti dapat mengumpulkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk peneliti lanjutan:
  - a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang mendukung variabel terikat kinerja karyawan antara lain kepuasan kerja, stres kerja, beban kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.
  - b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama atau menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda.
2. Saran untuk PT Rolu Indojaya:
  - a. Pada variabel gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan, saran yang dapat diberikan untuk PT Rolu Indojaya yaitu: pertama, hendaknya pemimpin tidak bersikap konservatif, pemimpin juga tidak seharusnya sebagai pemain tunggal melainkan untuk lebih bekerja sama dan melibatkan bawahan, dan bawahan layak diberi informasi detail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan oleh pemimpin maupun perusahaan.
  - b. Pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, saran yang dapat diberikan untuk PT Rolu Indojaya yaitu dengan tetap memberikan asuransi kesehatan dan

keselamatan kerja serta cuti tahunan sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini akan membuat karyawan lebih bersemangat saat bekerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bernadin, H. John & Russel, Joyce E.A. 2003. *Human Resource Management (An Experimental Edition)*. Mc Grawhill Inc : Singapore

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.

[Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba. 2006]

Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan kesepuluh. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi Pertama. Jakarta

# ***THE EFFECT OF AUTHORITY LEADERSHIP STYLE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ROLU INDOJAYA***

**Dr. Christian Wiradendi Wolor , SE, MM**  
Faculty of Economics, State University of Jakarta  
*e-mail: christianwiradendi@unj.ac.id*

**Dra. Solikhah, MM**  
Faculty of Economics, State University of Jakarta  
*e-mail: sholikhah@unj.ac.id*

**Aszari Fahmi Maliki**  
Faculty of Economics, State University of Jakarta  
*e-mail: aszarifahmi23@gmail.com*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know: (1) Description of authority leadership style, compensation, and employee performance of PT Rolu Indojaya, (2) The influence of authority leadership style on employee performance of PT Rolu Indojaya, (3) The influence of compensation on employee performance of PT Rolu Indojaya, (4) Authority leadership style and compensation has significant predictability to employee performance PT Rolu Indojaya. This study took 113 employees as sample of Rolu Indojaya. This Research uses descriptive analysis and explanatory. The results of this study indicate that: (1) authority leadership style has a positive and significant influence on employee performance of PT Rolu Indojaya, (2) compensation has a positive and significant influence on employee performance of PT Rolu Indojaya, (3) This research has found an important role for authority leadership style and compensation on employee performance improvement.*

*Keywords: Authority Leadership Style, Compensation, Employee Performance*

## **INTRODUCTION**

Based on the results of interviews with several employees, it was found that the leadership's desire to achieve organizational targets in the form of completing documents and official reports on time without paying attention to the workload of their members and assigning tasks were the main source of problems in the leadership style at PT Rolu Indojaya . The lack of a leader's ability to map the workload to his employees causes an uneven amount of work that must be carried by employees, for example giving out-of-town official assignments to employees without paying attention to internal work targets that must be completed within a tight time. A work load that is higher than the employee's ability to handle it will cause excessive fatigue and discomfort which has an impact on employee

performance . And a leadership style that is considered authoritarian by employees, such as never involving employees in decision making and decisions chosen by the leader are absolute without allowing subordinates to provide advice in decision making.

This is supported by research from Nuraebu S., Mattalatta and Abdul Sukur (2019) which looked at employee performance in terms of leadership style and compensation. Parashakti and Setiawan (2019) who looked at employee performance in terms of leadership style and motivation. Sri Rustilah (2019) looks at employee performance based on leadership style and compensation.

In addition, there are Satriowati, Paramita and Hasiholan (2016) looking at employee performance based on transformational leadership styles, compensation and communication. Then there are Nantu and Rumokoy (2017) looking at employee performance based on leadership style, motivation and compensation.

## **FORMULATION OF THE PROBLEM**

Based on the background of the problems previously described, the researcher focuses on the formulation of the problem in this study as follows:

1. How is the description of the authoritarian leadership style , compensation, and employee performance of PT. Rolu Indojaya?
2. Does the authoritarian leadership style affect the performance of the employees of PT. Rolu Indojaya ?
3. Does compensation affect the performance of PT. Rolu Indojaya ?
4. Is the authoritarian leadership style and significant predictability compensation for the performance of PT. Rolu Indojaya ?

## **RESEARCH PURPOSES**

Based on the formulation of the problem that has been previously stated, the purpose of the research carried out on the employees of PT. Rolu Indojaya, namely to find out:

1. Description of authoritarian leadership style , compensation, and employee performance at PT. Rolu Indojaya.
2. The influence of authoritarian leadership style on employee performance at PT. Rolu Indojaya.

3. Effect of compensation on employee performance at PT. Rolu Indojoya.
4. What is the authoritarian leadership style and significant predictability compensation for employee performance at PT. Rolu Indojoya.

## **THEORETICAL STUDY**

### **Employee performance**

Performance is the results of the work function of a person or group in an organization in a certain time period which reflects how well a person or group meets the requirements of a job in an effort to achieve organizational goals (Bernardin and Russel, 2003: 135) .

Wirawan believes that performance is the output produced by the functions or indicators of a job or a profession within a certain time (2015: 5).

### **Authoritarian Leadership Style**

Autocratic leadership style is leadership that focuses the leader as a determinant of policies in all activities, employees act as executors of activities with direction from the leadership so that the role of organizational members becomes passive (Mulyadi, 2015: 150).

The authoritarian leadership style according to Hasibuan (2016: 171) is that if power or authority, most of it absolutely remains with the leader or if the leader adopts a system of centralization of authority.

### **Compensation**

According to Hasibuan (2017: 118) compensation is all income in the form of money or goods directly or indirectly received by employees as compensation for services provided to the company .

Sastrohardiwiryo in Sinambela (2018: 218) states that "Compensation is a service fee or remuneration provided by the organization to its workers because the workforce has contributed energy and thoughts for the progress of the organization in order to achieve predetermined goals".

## **HYPOTHESIS**

### **Relationship between Leadership Style and Employee Performance**

Organizations will always need a leader to succeed the organization. The influence of leadership will greatly determine the work of subordinates, where the work of subordinates

will not work well without leadership and participation of subordinates. A leader must have the capacity to create a vision that can bring people into something that is new and is able to translate it into reality. Leadership must provide direction to the efforts of all workers in achieving organizational goals. Therefore, leadership is needed if an organization wants to be successful. As stated above, the leadership style has an influence on the performance of subordinates to have a performance that exceeds what should be or exceeds the minimum level of the organization. An effective leadership style will be reflected in the high and low performance of his subordinates.

Research conducted by Nuraeni S., Ma ttalatta, and Abdul Sukur (2019) Yudhi Bayu Aji (2017) Sri Rustilah (2018) Kadek Ary Setia wan and Ni Wayan Mujiati (2016) Ryani Dhyan Para shakti and Dede Irfan Setiawan ( 2019 ) identified that the leadership style has a positive and significant impact on employee performance.

Thus, based on the description above, it can be concluded temporarily through the research hypothesis as follows:

**H 1 : Leadership Style Authoritarian positive effect on K inerja K Aryawan  
Compensation Relationship to Employee Performance**

One of the workers perform their duties in the company because they expect compensation or remuneration from the company. In general, the compensation given will certainly not be equalized for all employees or workers in the company. This is what causes sometimes employees who feel that they are not sufficient with the compensation given to them. So that often there are work strikes because of the compensation problem.

Compensation is indeed one of the motivations for the employees themselves to improve their performance. So that employees compete to increase their creativity for the company. For those who can continue to improve their creativity, the compensation will also be increased along with the employee's performance and creativity. However, for those who have not been able to improve their creativity, compensation will not be given an increase so that sometimes it results in frustration for the employees themselves and ultimately the employee's performance decreases.

So in essence, the greater the compensation the company provides to its employees, the higher the employees' efforts to improve their performance. And vice versa, if the compensation given to employees is lower even below the average set out in law, the lower the performance given to the employees for the company is because they will feel that the compensation given both financial and non-financial compensation is not comparable to that they give to the company. And this can cause the employee to move to another company. Meanwhile, if given increasing compensation, the employee will certainly continue to provide increased performance in the company without moving to another company.

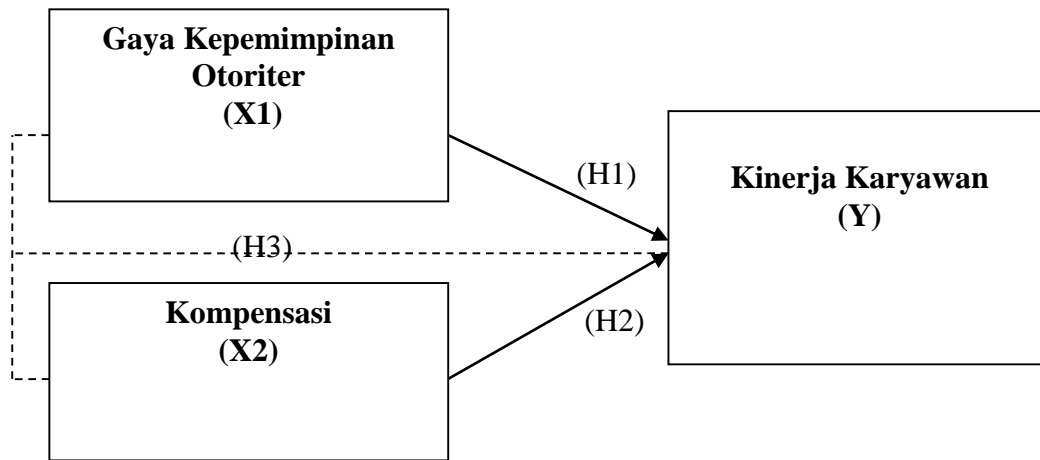
The studies conducted by Jefrianus Nantu and Farlane S. Rumokoy (2017) Windya Nurrita, Joko Tri Nugraha, (2018) Zea Rahmalita Mawardi Permata Sari, Rahajeng Cahyaning Cipto daughter, (2018) Elizabeth Satriowati, Patricia Dhiana Paramita dan Leonardo Budi Hasiholan (2016) identifies that compensation has a positive and significant effect on employee performance.

Thus, based on the description above, it can be concluded temporarily through the research hypothesis as follows:

**H 2: Compensation experienced been influenced positively on employee performance**



## Framework



**Figure 2.1 Linkage of Variables**

Source: Data processed by researchers (2020 )

## RESEARCH METHOD

This research uses descriptive and explanatory research methods. The purpose of descriptive research is to describe the nature of something that is taking place at the time the research is conducted and to examine the causes of a particular symptom (Umar, 2009: 22). Meanwhile, *explanatory* research aims to test a hypothesis in order to accept or reject the existing research hypothesis, namely authoritarian leadership style and compensation as independent variables on employee performance as binding variables at PT ROLU INDOJAYA in the production and *warehouse* sections .

## RESEARCH RESULTS AND DISCUSSION

### Descriptive Analysis of Employee Performance

**Table IV.1  
Results of Descriptive Analysis of Employee Performance**

Statement	STS	TS	RG	S	SS
<b>Work result</b>					
Employees complete assignments on time	0	5	3	45	60
	0%	4.4%	2.7 %	40%	53.1%
Employees feel they have been effective in carrying out their duties	0	6	18	35	54
	0%	5.3%	16%	31%	47,8%
<b>Percentage Indicator</b>	0%	4.8 %	9.3%	35.5%	50.4%

<b>Work Behavior</b>					
Employees arrive on time according to office regulations	0	5	33	46	29
	0%	4.4%	29.2%	40.7%	25.7%
Employees prioritize jobs that are work priorities	0	0	8	46	59
	0%	0%	7, 1%	40.7%	52.2%
Employees are able to work well together with other colleagues	0	0	12	49	52
	0%	0%	10.6 %	43.4%	46%
<b>Percentage Indicator</b>	0%	1.5 %	15.6%	41.6	41.3%
<b>Personal Traits</b>					
Many k Aryawan who have skills in the areas of work that has been specified by the employer	0	0	10	43	60
	0%	0%	8.8%	38.1%	53.1%
Employees have knowledge of the work being done	0	0	6	49	58
	0%	0%	5.3 %	43.4%	51.3%
Employees feel that honesty is the main thing in work	0	0	2	54	57
	0%	0 %	1.8 %	47.8%	50.4 %
<b>Percentage Indicator</b>	0 %	0%	5.3%	43.1%	51.6%
<b>Average employee performance variables</b>	0%	2.1 %	10.1%	40.1	47.7%

Source: Data processed researcher, 2021

Based on table IV.1, it can be concluded that the employee performance at PT Rolu Indojoya is very high. This is evidenced by the acquisition of statements whose answers strongly agree by 47.7% and agree by 40.1%. Thus the number is 87.8%, which means that the employee performance variable is at a very high criterion level between 81-100%.

### **Descriptive Analysis of Authoritarian Leadership Style**

**Table IV.2**

#### **Results of Descriptive Analysis of Authoritarian Leadership Style**

<b>Statement</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>RG</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>Authoritarian Leadership</b>					
Leaders base themselves on absolute power and coercion that subordinates must obey	0	0	14	68	31
	0 %	0 %	12.4 %	60.2%	27.4 %
The leader always plays a single role	0	0	2	63	48
	0 %	0 %	1.7 %	55.8%	42.5 %
The leader has the ambition to rule the situation	0	0	12	64	37
	0 %	0 %	10.6 %	56.6%	32.8 %
Every command and policy is always set by the leader	0	0	14	69	30
	0 %	0 %	12.4 %	61.1%	26, 5 %
Leaders never provide detailed information about plans and actions to be taken	0	0	15	60	38
	0 %	0 %	13.3 %	53.1%	33.6 %
Subjective leadership in giving praise and criticism against bawahan	0	1	28	60	24
	0 %	0.9 %	24.8 %	53.1%	21.2 %
Leadership is exclusivism	0	5	18	52	38

	0 %	4.4 %	16 %	46%	33.6 %
Leaders rule in absolute	0	12	33	49	19
	0 %	10.6 %	29.2 %	43.4%	16.8 %
The attitude of the leadership is very conservative, old-fashioned, strict and rigid	0	0	6	49	58
	0 %	0 %	5.3 %	43.4%	51.3 %
<b>Average Authoritarian Leadership Style variables</b>	0 %	1.8 %	14%	52.5%	31.7%

Source: Data processed by researchers , 2021

Based on table IV.2, it can be concluded that the authoritarian leadership style variable at PT Rolu Indojoya is very high. This is evidenced by the acquisition of statements whose answers agree to 52.2% and strongly agree 31.7%. Thus the number is 83.9%, which means that the authoritarian leadership style variable is at a very high criterion level because it is between 81-100%.

### Compensation Descriptive Analysis

**Table IV.3**  
**Hasil Descriptive Analysis Compensation**

Statement	STS	TS	RG	S	SS
<b>Direct Compensation</b>					
The salary is in accordance with the level of difficulty faced	0	5	15	48	45
	0%	4.4 %	13.3 %	42.5%	39.8 %
The company paid me extra when the company targets were met	0	10	21	39	43
	0%	8.8%	18.6%	34.5%	38.1 %
The company gave me a bonus for the results I achieved	0	4	32	48	29
	0 %	3.5%	28.3%	42.5%	25.7%
<b>Percentage</b>	0%	5.6%	20.1%	39.8%	34.5%
<b>Indirect Compensation</b>					
The company provides satisfactory health insurance for employees	0	5	18	53	37
	0%	4.4 %	15.9 %	46.9%	32.7 %
The company provides employee rights in the form of annual leave	0	5	17	55	36
	0%	4.4 %	15 %	48.7%	31.9 %
<b>Percentage</b>	0%	4.4%	15.5%	47.8%	32.3%
<b>Compensation variable average</b>	0%	5 %	17.8%	43.8%	33.4%

Source: Data processed researcher, 2021

Based on table IV.3, it can be concluded that the employee compensation at PT Rolu Indojoya is high. This is evidenced by the acquisition of statements that agree with the answers of 43.8% and 33.4% strongly agree. Thus the number is 77.2%, which means that the compensation variable is at the high criterion level because it is between 61-80%.

### Validity test

**Table IV.4**

### Employee Performance Validity Test Results

That's em	r count	r table	Information
1.	0.556	0, 185	Valid
2.	0.666	0.185	Valid
3.	0.679	0.185	Valid
4.	0.704	0.185	Valid
5.	0.511	0.185	Valid
6.	0.593	0, 185	Valid
7.	0.476	0.185	Valid
8.	0.340	0.185	Valid

Sumber: Calculation of SPSS 24, 2021

Based on table IV.4, the results of the validity test of the employee performance variables from the 8 statement items have a value of more than 0.185 which can be stated that the item is valid. That is, these items can be used in research

**Table IV.5**  
Test Results of the Validity of Authoritarian Leadership Style

That's em	r count	r table	Information
1.	0.777	0.185	Valid
2.	0.476	0.185	Valid
3.	0.340	0.185	Valid
4.	0.744	0.185	Valid
5.	0.271	0.185	Valid
6.	0.548	0, 185	Valid
7.	0.433	0.185	Valid
8.	0.415	0.185	Valid
9.	0.702	0.185	Valid

Source: SPSS 24 calculations, 2021

Based on table IV.5, the results of the validity test of the authoritarian leadership style variable from the 9 statement items have a value of more than 0.185 which can be stated that the item is valid. That is, these items can be used in research.

**Table IV.6**  
Compensation Validity Test Results

That's em	r count	r table	Information
1.	0.634	0.185	Valid
2.	0.333	0.185	Valid
3.	0.579	0.185	Valid
4.	0.595	0.185	Valid
5.	0.548	0.185	Valid

Based on table IV. The 6 results of the validity test of the internal communication variable of the 5 statement items have a value of more than 0.185 which can be stated that the item is valid. That is, these items can be used in this research .

**Reliability Test**

**Table IV.7  
Reliability Test Results**

Variable	Cronbach's Alpha	Information
Employee performance	0, 804	Reliable
Authoritarian Leadership Style	0, 769	Reliable
Compensation	0 , 629	Reliable

Source: SPSS 24 calculations , 2021

According to the table IV.7 reliability test results for each variable by using the technique of *Cronbach's Alpha* , seen the value of *Cronbach's Alpha* > 0 , 6 to the variable performance of the employee, authoritarian leadership style and sequentially compensation amounting to 0.804; 0.769; 0.629. The three variables are said to be reliable because they meet the requirements.

**Normality test**

**Table IV.8  
Normality Test Results  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46963728
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.058
	Negative	-.089
Statistical Test		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149 <sup>c</sup>

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

Source: SPSS 24 calculations , 2021

The results of the normality test conducted showed the significance value in this study of all variables of 0.149. It can be seen that the significant value is greater than the significance level of 0.05, so it can be concluded that all variables are normally distributed.

## Linearity Test

**Table IV.9**  
**Results of Linearity Test for Authoritarian Leadership Style and Employee Performance**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee Performance * Leadership Style	Between Groups	(Combined)	365,100	14	26,079	1,992	, 026
		Linearity	216,352	1	216,352	16,529	, 000
		Deviation from Linearity	148,748	13	11,442	, 874	, 582
	Within Groups		1282,741	98	13,089		
	Total		1647,841	112			

Source: SPSS 24 calculations , 2021

Based on the results of the linearity test above, between the authoritarian leadership style variables and the employee performance variable , it is known that it has a *linearity* significance value of 0.026 . That is, the significance value is less than 0.05, so it can be concluded that there is a linear relationship between the two variables.

**Table IV.10**  
**Results of Compensation Linearity Test and Employee Performance**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee Performance * Compensation	Between Groups	(Combined)	398,034	11	36,185	2,924	, 002
		Linearity	277,896	1	277,896	22,457	, 000
		Deviation from Linearity	120,138	10	12,014	, 971	, 473
	Within Groups		1249,807	101	12,374		
	Total		1647,841	112			

Source: SPSS 24 calculations , 2021

Based on the results of the linearity test between the compensation variable and the employee performance variable in the table above, it is known that the *linearity* significance value is 0.002 . That is, the significance value is less than 0.05, so it can be concluded that there is a linear relationship between the two variables.

Based on the results of the two linearity test tables, each variable X has a *linearity* value, namely the authoritarian leadership style variable (X1) of 0.026, and the compensation variable (X2) of 0.002 , so it can be said that each variable X has a linear relationship to it. employee performance ( Y ) because the significant value *linearity* <0.05.

## Heteroscedasticity Test

**Table IV.11**  
**Heteroscedasticity Test Results**  
**Coefficients <sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,910	2,078		1,881	.063		
	Authoritarian leadership style	-.005	.080	-.006	-.056	.955	.914	1,094
	Compensation	-.057	.053	-.109	-1,066	.289	.987	1,013

a. Dependent Variable: Employee Performance  
Source: SPSS 24 calculations , 2021

Based on the table above, it is known that the correlation between authoritarian leadership style and *unstandardized residual* results in a significance value of 0,80 ; the correlation between compensation with *unstandardized residual* returns 0,53 . So it can be concluded that the regression model of this study does not find any heteroscedasticity problems, this is because the correlation significance value is greater than 0.05.

## Multicollinearity Test

**Table IV.12**  
**Multicollinearity Test Results**

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Authoritarian Leadership Style	.914	1,094
Compensation	.987	1,013

Source: SPSS 24 calculations , 2021

Based on the results of the multicollinearity test , it is known that the VIF numbers for authoritarian leadership style and compensation are 1.094 and 1.013, respectively. The VIF value of all independent variables is less than 10 , so between the two independent variables there is no multicollinearity problem. So it can be concluded that in the regression between the independent variables authoritarian leadership style (X1) and compensation (X2) on employee performance (Y) there is no multicollinearity between the independent variables.

## Multiple Linear Regression Test

**Table IV.13**  
**Multiple Linear Regression Test Results**  
**Coefficients <sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,756	,962		,786	,434
Authoritarian leadership style	,186	,086	,176	2,324	,030
compensation	,159	,071	,186	2,227	,028

Source: SPSS 24 calculations , 2021

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y' = 0.756 + 0.186 X_1 + 0.159 X_2$$

Based on the above mathematical model, in the absence of independent variables, the employee performance variable has reached a constant value (a) of 0.756. Furthermore, the authoritarian leadership style variable has a regression coefficient  $b_1$  of 0.186 and has a unidirectional relationship because it is positive. This suggests that any increase in authoritarian leadership style variable ( $X_1$ ) of the unit assuming the other variables remain, there will be increased as well in the miscellany bell employee performance by 0.186 units and leadership style authoritarian influential positive. Then, the compensation variable has a regression coefficient value of 0.159 and has a unidirectional relationship because it is positive. This shows that every time there is an increase in the value of the compensation variable ( $X_2$ ) by one unit with the assumption that the value of other variables is constant, there will also be an increase in employee performance variables by 0.159 units and compensation has a positive effect.

### T test

**Table IV.14**

#### T test results Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.406	3,677		.110	.912
Authoritarian Leadership Style	,186	,086	,176	2,324	,030
Compensation	,159	,071	,186	2,227	,028

Source: SPSS 24 calculations , 2021



With the value of  $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$  and the significance value of the authoritarian leadership style of 0.030 is smaller than the  $\alpha$  value of 0.05, it is concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Thus the authoritarian leadership style variable has a positive and significant effect on employee performance variables .

Furthermore, the variable compensation value  $t_{\text{arithmetic}}$  amounted to 2.227 with a significance value of 0.028 . This indicates that the value of  $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$  and the significance value is smaller than the significance value  $\alpha$  of 0.05. It can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted. Thus the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance variables .

### F test

**Table IV.15**  
**F Test Results / Model Feasibility**  
**ANOVA <sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123,498	2	30,875	4,858	.001 <sup>b</sup>
	Residual	603,812	95	6,356		
	Total	727,310	99			

a. Dependent Variable: Employee Performance  
b. Predictors: (Constant), Compensation, Leadership Style  
Source: SPSS 24 calculations , 2021

Based on table 4.15, it is known that the  $F_{\text{calculated}}$  F value is 4.858 . This  $F_{\text{calculated}}$  F value will be compared with the  $F_{\text{table}}$  value obtained from the 95% confidence level or the  $\alpha$  value of 5% with df 1 (the number of variables minus 1) or  $3 - 1 = 2$  and df 2 (n - k - 1) or  $113 - 2 - 1 = 110$  , then the  $F_{\text{table}}$  value is 3.088 . This shows that the  $F_{\text{calculated}}$  F value  $> F_{\text{table}}$  and the significance value of 0.001 is smaller than the  $\alpha$  significance of 0.05. So we can conclude an authoritarian leadership style and compensation have significant predictability to the employee's performance of employees at PT Rolu Indojaya .

### Determination Coefficient Analysis ( *Adjusted R<sup>2</sup>* )

**Table IV.16**  
**Result of Determination Coefficient Analysis ( *Adjusted R<sup>2</sup>* )**  
**Model Summary <sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 <sup>a</sup>	,775	,768	1,487

a. Predictors: (Constant), authoritarian leadership style, compensation

b. Dependent Variable: Employee Performance

Source: SPSS 24 calculations , 2021

Viewed from 4:16 table can be evaluated that the value of *Adjusted R<sup>2</sup>* of 0.768 or (76.8%). This shows that 76.8% of employee performance is explained by factors of authoritarian leadership style and compensation, while the remaining 23.2% is influenced or explained by other variables outside the variables discussed in this study.

### **Interpretation of Research Results**

Based on the results of the analysis of tests that have been done with SPSS version 24 software, it can be concluded that hypotheses 1, 2, and 3 are accepted in the study . So the leadership style and compensation have a significant influence on employee performance at PT Rolu Indojoya. This shows that the authoritarian leadership style and compensation have an important role in determining the increase and decrease in employee performance.

### **CONCLUSION**

1. Description of authoritarian leadership style and compensation for employee performance at PT Rolu Indojoya , based on the results of descriptive analysis are:
  - a. The authoritarian leadership style at PT Rolu Indojoya belongs to the very high category . The highest indicators include: the leader is conservative, the leader is the single player, and subordinates are not given detailed information about plans and actions.
  - b. The compensation for employees of PT Rolu Indojoya is high . The highest indicators include: occupational health and safety insurance and annual leave .
  - c. Employee performance that employees at PT Rolu Indojoya classified in the category very high . The highest indicators include: prioritizing work priorities, skills, and punctuality.
2. Authoritarian leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT Rolu Indojoya . If the leadership applies a leadership style that is

appropriate and correct in the company, then the employee's performance towards the company will be high.

3. Compensation has a positive and significant impact on kinerja employees at PT Rolu Indojaya . If employees have high levels of compensation , high employee performance will be achieved .
4. Feasibility overall research model shows that an authoritarian leadership style and compensation have significant predictability to kinerja employees at PT Rolu Indojaya.

## **SUGGESTION**

Based on the conclusions that have been stated above, the researcher can collect several suggestions, namely as follows:

1. Suggestions for follow-up researchers:
  - a. This research can be performed again by using the variable other free support dependent variable kinerja employees among other job satisfaction, job stress, workload, organizational commitment , organizational culture and work environment .
  - b. This research can be carried out again using different variables with the same research object or using the same variables but with different research objects .
2. Suggestions for PT Rolu Indojaya :
  - a. In the authoritarian leadership style variable towards employee performance, the suggestions that can be given to PT Rolu Indojaya are: first , the leader should not be conservative, the leader should not be a single player but to cooperate more and involve subordinates, and subordinates should be given detailed information about plans and actions to be carried out by leaders and companies .
  - b. In the compensation variable for employee performance, suggestions that can be given to PT Rolu Indojaya are to continue to provide occupational health and safety insurance and annual leave in accordance with applicable regulations . This will make employees more enthusiastic at work.

## **References**

Bernadin, H. John & Russel, Joyce EA 2003. *Human Resource Management (An Experimental Edition)* . Mc Grawhill Inc: Singapore

Hasibuan, Malayu SP *Human Resource Management* . Jakarta: PT. Earth Literacy, 2002 .

[Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. Tenth Edition . Jakarta: Salemba. 2006]

Hasibuan, SP, M. 2007. *Human Resource Management* , Revised Edition. The tenth print. Jakarta: Earth Literacy.

Hasibuan, Malayu SP 2016. *Human Resource Management*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, MS 2013 . *Human Resource Management* . Revised Edition, tenth edition. Jakarta: PT BUmi Aksara

Hasibuan, Melayu SP 2017 . *Human Resource Management* . Jakarta: Earth Literacy

Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, *Human Resource Management* . Jakarta: Earth Literacy

Hero. 2013. *Leadership: Theory, Psychology, Organizational Behavior, Applications and Research*. First Edition. Jakarta