

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA SATRIA BEKASI

Oleh :

¹⁾ Eka Risti, ²⁾ Kurniawati Mulyanti

email : eka_risti@unismabekasi.ac.id

^{1), 2)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam "45" Bekasi

Abstract

The purpose of this research is to comprehend the influence of leadership and compensation toward employee performance of PT. Karya Satria Bekasi. The used method is analysis descriptive method. Population in this research is 71 office employees and field employees. Data analysis technique exerts double regression with SPSS Program. If it is observed partially, the result is that leadership and compensation variable affect significantly to employee performance of PT. Karya Satria Bekasi, and jointly leadership and compensation affect the performance. Leadership contribution is 50,1%, and the rest 49,9 % is influenced by another factor. Leadership and compensation variable can be used in regression model to predict employee performance.

Keywords : Leadership, compensation, performance

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan untuk mengatur bagaimana peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh tiap individu secara efektif dan efisien agar dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor yang utama karena menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan. Karyawan sebagai sumber daya utama bagi perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan.

PT Karya Satria Bekasi berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan perusahaan, hal ini merupakan salah satu

usaha dalam upaya mendekati diri dengan pelanggan serta meningkatkan pelayanan. Sebagai perusahaan jasa yang bergerak dibidang periklanan, karyawan PT Karya Satria Bekasi dituntut untuk mampu mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Sementara itu di lain pihak persaingan dari usaha yang sejenis dibidang periklanan semakin ketat.

Upaya lain yang dapat diberikan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah pemberian kompensasi. Sehubungan dengan kompensasi, dapat diketahui bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar oleh perusahaan dengan sejumlah uang kepada pegawai yang bersangkutan, sedangkan kompensasi

yang berbentuk barang artinya kompensasi itu dibayar dengan barang.

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bagi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, di lain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, disamping kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial dalam lingkungan masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha instansi sebagai prestasi dari para pegawai.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari bagian HR PT Karya Satria Bekasi, bahwa pimpinan PT Karya Satria Bekasi tidak dapat melakukan pengawasan secara langsung terhadap karyawan sebab pimpinan lebih banyak memberikan instruksi kerja kepada bawahan melalui telepon tanpa datang langsung dan bertatap muka dengan karyawan secara langsung, Dengan demikian, pimpinan hanya mendelegasikan tugas kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa melakukan pengawasan. Sehubungan dengan fenomena kepemimpinan dalam penelitian ini, salah satu indikatornya adalah membangun hubungan sosial antara pimpinan dengan karyawan. Pimpinan yang menjabat dinilai tidak memiliki keluasaan hubungan sosial dengan karyawan melainkan lebih kepada pendelagasian tugas. Pimpinan kurang dekat dengan karyawan. Untuk melakukan pendelegasian tugas, pimpinan hanya menginformasikan kepada kepala sub bagian yang bersangkutan. Hal ini menyebabkan kewibawaan pimpinan dalam memberikan tugas kurang baik. Sehingga karyawan yang

menerima perintah tidak menjalankan tugas tersebut sebagaimana yang dimaksud, dan karyawan bekerja tidak sesuai dengan perintah pimpinan dan cenderung mengabaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Selain kepemimpinan diperoleh pula informasi dari bagian keuangan mengenai jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT Karya Satria Bekasi yang diterima pegawai tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Bekasi, kemudian tunjangan yang diberikan kepada pegawai khususnya pegawai lapangan sangat minim dan tergantung kepada pekerjaan yang diberikan sehingga berpengaruh pada penurunan kompensasi yang diterima pegawai yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Antara kompensasi dan kepemimpinan dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik, sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan akibat dari pemberian kompensasi yang dirasa kurang. Dengan demikian peningkatan kompensasi dan manajemen kepemimpinan yang baik dapat menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja.

Dijadikanya PT Karya Satria Bekasi sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa menempatkan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang signifikan. Pertimbangan lain adalah diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan pada perusahaan menurun, yang di duga disebabkan oleh pengawasan pimpinan yang kurang terhadap bawahan,

keleluasaan hubungan sosial antara pimpinan dan karyawan tidak berjalan dengan baik, dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hal tersebut menjadikan penelitian ini cukup relevan, selain kinerja karyawan yang buruk diperoleh data mengenai omset perusahaan yang menunjukkan penurunan dari tahun ke tahun, seperti terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1. Data Omset PT Karya Satria Tahun 2012 s.d. 2016

Tahun	Jumlah Titik Sewa	Pendapatan (Omset)
2012	65	Rp5.840.000.000
2013	148	Rp7.421.000.000
2014	113	Rp9.198.000.000
2015	90	Rp7.100.300.000
2016	73	Rp6.300.000.000

Sumber: Bag. Keuangan PT Karya Satria Bekasi (data diolah)

Dapat diketahui bahwa omset pada PT Karya Satria Bekasi mengalami peningkatan setiap tahunnya dari tahun 2012 hingga tahun 2014, sedangkan pada tahun 2015 dan 2016 mengalami penurunan omset yang cukup tinggi. Omset tersebut belum termasuk biaya-biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, yang meliputi pajak reklame, gaji, biaya operasional, dan biaya pemeliharaan. Omset perusahaan yang menurun dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 disebabkan adanya ketidakpuasan konsumen terhadap perusahaan, yang diketahui PT Karya Satria Bekasi sering memberikan laporan tidak tepat waktu kepada konsumen, sehingga menyebabkan konsumen beralih ke perusahaan pesaing.

Kinerja karyawan PT Karya Satria Bekasi dari tahun ketahun mengalami

penurunan, terutama pada jam kerja dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, perintah dari atasan sering diabaikan dengan menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat. Jam kerja pada PT Karya Satria Bekasi dimulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 17.00, akan tetapi karyawan sering datang terlambat antara pukul 09.00 sampai dengan pukul 10.00 dengan alasan yang beragam. Berdasarkan penjelasan di atas peranan kepemimpinan dan kompensasi yang dijalankan oleh manajemen di dalam sebuah perusahaan nantinya akan mendorong keberhasilan yang berdampak kepada kinerja yang sangat baik untuk perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Menurut Michael Armstrong, Stephen Taylor mengatakan kepemimpinan berarti menginspirasi orang-orang untuk mengerjakan dengan cara terbaik untuk mencapai hasil yang diharapkan (Armstrong 2014). Rahmawati kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan untuk memotivasi individu-individu dalam mencapai tujuan perusahaan. (Rahmawati 2004)

Menurut Gary Yukl mendefinisikan kepemimpinan adalah sebagai proses-proses mempengaruhi sebuah interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan *teamwork*, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau organisasi. (Gary Yukl 2010)

Northous mendefinisikan kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang individu mempengaruhi sebuah kelompok yang meliputi sejumlah individu untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Berdasarkan uraian para ahli dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses-proses mempengaruhi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan *teamwork*, serta perolehan dukungan dari orang-orang yang berada diluar kelompok organisasi yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan (*stakeholder*). (Northouse 2016)

2.2 Kompensasi

Menurut Dessler kompensasi pegawai (*employee compensation*) meliputi segala sesuatu yang diterima oleh pegawai yang berasal dari pekerjaannya. Ada 2 (dua) komponen, uang yang dibayarkan langsung (*direct financial payments*), meliputi upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus dan uang yang dibayarkan tidak langsung (*indirect financial payments*), meliputi asuransi yang dibayar oleh pihak pemberi kerja dan vakasi tertentu (Dessler and Garry 2010).

Shaun Tyson mengatakan bahwa kompensasi (*compensation*) dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu penghargaan atau pembayaran (*rewards*) yang diterima para pegawai sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaannya baik yang dibayarkan langsung maupun tidak langsung (Tyson 2006).

Berdasarkan uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atau segala sesuatu bentuk penghargaan atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang bersifat langsung, tidak langsung, maupun kompensasi tidak dalam bentuk finansial demi

mempertahankan dan menarik sumber daya yang berkualitas.

2.3 Kinerja

Menurut Dessler Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang di buat. Selain itu juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut dengan kinerja karyawan lainnya (Dessler and Garry 2010). Menurut Wibowo kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan waktu yang telah ditentukan, mengenai tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran merupakan suatu bentuk proses dari keseluruhan proses penelitian yang bertujuan untuk mencari kebenaran akan sesuatu masalah pada perusahaan atau organisasi, sehingga diperoleh hasil penelitian yang bermanfaat bagi perusahaan;

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independent (bebas) yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) serta variabel devenden (terikat) yaitu Kinerja (Y), secara skematik dapat digambarkan sebagai berikut:

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, Menurut Sugiyono penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang

dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono 2012).

Pendekatan penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui bagaimana korelasi antara kompensasi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan PT Karya Satria Bekasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto 2010).

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki karakteristik sama yang menjadi pusat perhatian dan menjadi sumber data penelitian untuk memecahkan masalah dalam penelitian. Menurut Arikunto "Populasi adalah keseluruhan subjek" (Arikunto 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap kantor dan karyawan lapangan PT Karya Satria Bekasi berjumlah 71 orang.

Sampel merupakan sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi sehingga mendapatkan sumber informasi serta data yang akan diteliti. Menurut Arikunto : "Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang sedang diteliti" (Arikunto 2010).

Dalam penelitian ini teknik penggunaan sampel yang digunakan penulis adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2010).

3.2 Definisi Operasional variabel dan skala pengukuran

(1) Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan diukur dengan menggunakan instrumen yang mencerminkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepemimpinan. Definisi operasional kepemimpinan diukur dengan menggunakan instrumen yang didapat dari dimensi-dimensi kepemimpinan yaitu membina individu, membangun tim kerja, dan mencapai sasaran yang memuat indikator-indikator kepribadian, penghargaan, kemampuan individu, pelatihan, motivasi, membangun hubungan, internalisasi nilai-nilai dan citra kerja, tanggung jawab, mendorong rasa percaya diri, dan pembelajaran individu.

Variabel kepemimpinan ini diukur dengan beberapa pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator pada variabel kepemimpinan. Kepemimpinan diketahui berdasarkan respon atas 21 pernyataan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Untuk yang Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Kurang Sesuai (KS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS).

(2) Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat berbentuk uang atau barang demi mempertahankan dan menarik sumber daya yang manusia berkualitas. Definisi operasional kompensasi diukur dengan menggunakan instrumen kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan manfaat/benefit yang diterima karyawan di luar gaji, tunjangan, insentif, dan bonus.

Variabel kompensasi ini diukur dengan beberapa pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator pada variabel kompensasi. Kompensasi diketahui berdasarkan respon atas 17 pernyataan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Untuk yang Sangat

Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Kurang Sesuai (KS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS).

(3) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan waktu yang telah ditentukan, mengenai tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Putra 2015). Definisi operasional kinerja diukur dengan menggunakan instrument yang didapat dari dimensi kinerja pegawai yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, adaptif dan produktif.

Variabel kinerja ini diukur dengan beberapa pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator pada variabel kinerja. Kinerja diketahui berdasarkan respon atas 17 pernyataan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* 1 sampai 5. Untuk yang Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Kurang Sesuai (KS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS).

Uji Hipotesis

Untuk pengujian keseluruhan hipotesis, penelitian ini menggunakan model regresi berganda, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel kinerja
- X₁ = Variabel kepemimpinan
- X₂ = Variabel kompensasi
- b₁ = Koefisien regresi kepemimpinan
- b₂ = Koefisien regresi kompensasi
- a = Konstanta
- e = eror

IV. HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan menggunakan validitas konstruk metode *Pearson Correlation* dengan alat analisis berupa *Statistical Product and Service Solution 23* (SPSS 23). Sebagai dasar pengambilan keputusan valid

tidaknya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Jumlah Total Pertanyaan
Jumlah pertanyaan	76
Jumlah Pertanyaan Tidak Valid	21
Jumlah Pertanyaan yang Valid	55

Sumber data primer yang diolah peneliti

4.1 Uji Reliabilitas Data

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>	r tabel	Keteran gan
Kepemimpinan	0,912	0,666	Reliabel
Kompensasi	0,918	0,666	Reliabel
Kinerja	0,712	0,666	Reliabel

Sumber data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja menunjukkan hasil yang reliabel karena koefisien *cronbach's alpha* kepemimpinan (0,912), Kompensasi (0,918), dan Kinerja (0,712) lebih besar dari r tabel (0.666), sehingga ketiga variabel tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur yang dapat dilakukan berulang-ulang.

4.2 Uji Asumsi klasik

Adapun hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi nilai residual normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan alat uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai residu atas Model-model regresi yang digunakan dalam penelitian. Kriteria yang digunakan adalah dengan membandingkan *probability value* yang diperoleh dengan pedoman pengambilan keputusan bahwa: jika *probability value* > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika *probability value* < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal. Berikut ini disajikan tabel hasil uji normalitas penelitian:

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,01296616
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,060
	Positive	,054
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

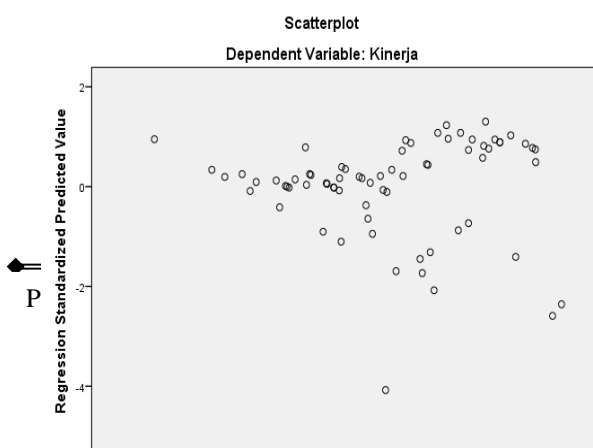
- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 3, Uji Normalitas

Berdasarkan kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* Nilai signifikansi 0,200 > 0,05 atau lebih dari 5% maka data tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas

Grafik 1. Uji Heterokedastisitas



Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi dalam penelitian ini.

4.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan linier di antara variabel-variabel independen dengan model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria, jika *tolerance value* < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas dan jika *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,831	1,203
	Kompensasi	,831	1,203

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, keseluruhan variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan angka *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

4.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan antara anggota observasi yang disusun menurut urutan waktu. Pendeteksian autokorelasi

dapat dilakukan uji *Durbin-Watson* (D-W). Menurut suharyadi dan purwanto (2009:232) apabila nilai D-W berkisaran antara d_u dan $4-d_u$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,708 ^a	,501	,486	4,07155	2,142

a. Predictors (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,142. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 71, serta $k = 2$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,557 dan dU sebesar 1,6733. Nilai $4-dL = 2,443$ dan nilai $4-dU = 2,3267$. Berdasarkan tabel Kriteria Pengambilan Keputusan Uji Durbin Watson, maka nilai $d_u < d < 4 - d_u$ dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi baik positif maupun negatif.

Uji Linearitas

Tabel 6. Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Kinerja* Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1638,703	22	74,486	5,759 ,000
		Linearity	846,234	1	846,234	65,423 ,000
		Deviation from Linearity	792,469	21	37,737	2,917 ,001
	Within Groups		620,875	48	12,935	
	Total		2259,577	70		

Berdasarkan penjelasan pada bab 3, Apabila signifikansi yang diperoleh $< 0,05$, maka variabel dikatakan mempunyai hubungan linear. Dari tabel di atas dapat diketahui nilai *sig linearity* = 0,000 $< 0,05$, maka hubungan antara kinerja dan kepemimpinan adalah linear.

Tabel 7. Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Kinerja* Kompensasi	Between Groups	(Combined)	1709,268	19	89,961	3,337 ,000
		Linearity	749,148	1	749,148	69,427 ,000
		Deviation from Linearity	960,120	18	53,340	4,943 ,000
	Within Groups		550,510	51	10,790	
	Total		2259,777	70		

Berdasarkan penjelasan pada bab 3, Apabila signifikansi yang diperoleh $< 0,05$, maka variabel dikatakan mempunyai hubungan linear. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai *sig linearity* = 0,000 $< 0,05$, maka hubungan antara kinerja dan kompensasi adalah linear.

4.6 Deskripsi Hasil Uji Statistik

Uji statistik untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan program SPSS yang menghasilkan output sebagai berikut :

Tabel 8. Deskripsi Uji Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	71	46,00	89,00	77,8873	8,93396
Kompensasi	71	26,00	71,00	57,9859	9,79722
Kinerja	71	51,00	77,00	67,5493	5,68152
Valid N (listwise)	71				

- Rata-rata skor jawaban kepemimpinan adalah 77,8873 dengan standar deviasi 8,93396.
- Rata-rata skor jawaban kompensasi adalah 57,9859 dengan standar deviasi 9,79722.
- Rata-rata skor jawaban kinerja adalah 67,549 dengan standar deviasi 5,68152.

Tabel 9. Uji Signifikansi –t untuk Model Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,486	4,07155

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,501 atau (50,1%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen, yaitu kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 50,1%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 50,1% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 10. Uji Signifikansi –F untuk Model Regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1132,305	2	566,152	34,152	,000 ^b
	Residual	1127,273	68	16,578		
	Total	2259,577	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 34,152 Dengan df pembilang 2 dan df penyebut 68 maka diperoleh F tabel sebesar 3,132. Karena F hitung > F tabel (34,152 > 3,132) atau signifikansi = 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 11. Uji Signifikansi koefisien Regresi (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	32,055	4,449			7,206	,000
Kepemimpinan	,287	,060	,452		4,808	,000
Kompensasi	,226	,054	,390		4,154	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji signifikansi koefisien regresi (uji-t) diperoleh persamaan yang dibentuk berdasarkan hasil regresi untuk persamaan ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 32,055 + 0,287X_1 + 0,226X_2 + \varepsilon$$

1. Karena nilai t hitung > t tabel, (4,808 > 1,995) atau $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, maka Ho ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y).
2. Karena nilai t hitung > t tabel, (4,154 > 1,995) atau $p\text{-value} = 0.001 < 0.05$, maka Ho ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y).
3. Konstanta sebesar 32,055 ; artinya jika X_1 , dan X_2 nilainya adalah 0, maka nilai Y adalah 32,055.
4. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,287; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_1 mengalami kenaikan 1%, maka nilai Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,287 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_1 dengan Y, semakin tinggi kepemimpinan semakin tinggi pula kinerja.

Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,226; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_2 mengalami kenaikan 1%, maka nilai Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,226. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_2 dengan Y, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara satu persatu dan bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Karya Satria Bekasi, maka pembahasan hasilnya sebagai berikut :

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Satria Bekasi karena hasil uji t yang dilakukan menghasilkan t hitung 4,808 dengan tingkat signifikan 0,000 diatas *level of significant* 0,05 berarti kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena H_0 diterima dan H_a ditolak berarti nilai koefisien kepemimpinan sama dengan nol, dengan bentuk pengaruh koefisiennya adalah positif dikarenakan nilai koefisien regresi kepemimpinan bernilai positif yaitu 0,287.

Pada penelitian ini, diperoleh hasil uji t variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pada kerangka pikir variabel kepemimpinan menurut Gary Yukl (2010:21) pada indikator kemampuan individu memiliki skor paling tinggi pada jawaban kuesioner dengan rata-rata skor 3,15, sedangkan indikator terendah pada penelitian ini terdapat pada indikator membangun hubungan dengan rata-rata skor 2,48 yang menjadi dasar saran pada penelitian ini yaitu pimpinan mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan serta melibatkan karyawan melalui kesepakatan bersama dalam hal pengambilan keputusan terkait dengan kebijakan-kebijakan atau aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan terhadap karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Muhammad A. Sulthon, Hari Susanta N, Sendhang Nurseto (2013) yang menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan nilai t

hitung variabel kepemimpinan sebesar 11,654.

Hal ini menunjukkan semakin efektif kepemimpinan di PT Karya Satria Bekasi meningkat maka kinerja karyawan tidak akan menurun dan tetap seimbang sehingga tidak ada penurunan kinerja karyawan PT Karya Satria Bekasi, namun tidak dipungkiri jika kepemimpinan di PT Karya Satria Bekasi menurun maka kinerja karyawan PT Karya Satria Bekasi pun akan menurun. Hal ini menunjukkan kepemimpinan di PT Karya Satria tidak ditentukan oleh kinerja karyawan, namun tetap kepemimpinan di PT Karya Satria Bekasi harus seimbang dengan kinerja karyawan PT Karya Satria Bekasi.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Satria Bekasi dikarenakan hasil uji t yang dilakukan menghasilkan nilai t hitung yaitu 4,154 dengan tingkat signifikan 0,001 dibawah *level of significant* 0,05 dengan bentuk pengaruhnya adalah positif dan signifikan dikarenakan nilai koefisien regresi kompensasi bernilai positif yaitu 0,226.

Pada penelitian ini, diperoleh hasil uji t variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pada kerangka pikir variabel kompensasi menurut Shaun Tyson (2006:272) pada indikator bonus memiliki skor paling tinggi pada jawaban kuesioner dengan rata-rata skor 4,05, sedangkan indikator terendah pada penelitian ini terdapat pada indikator tunjangan dengan rata-rata skor 2,72 yang menjadi dasar saran pada penelitian ini yaitu perusahaan untuk memberikan bantuan pinjaman dana atau memfasilitasi karyawan untuk kepemilikan rumah tinggal bagi karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Muhammad A. Sulthon, Hari Susanta N, Sendhang Nurseto (2013) yang menyimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

adalah signifikan dengan nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 5,557.

Hal ini berarti semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan berakibat meningkatnya kinerja karyawan pada PT Karya Satria Bekasi dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan sedikit maka akan berakibat penurunan terhadap kinerja karyawan PT Karya Satria Bekasi. Kompensasi akan memberikan dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, karyawan akan merasa usaha yang dilakukannya dalam bekerja untuk perusahaan dibayar atau dihargai setimpal dengan kompensasi yang diterimanya sehingga karyawan akan merasa puas. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi secara adil dan baik maka karyawan akan merasa dirugikan. Semakin baik, adil, dan tinggi kompensasi yang diberikan oleh PT Karya Satria Bekasi kepada karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan dan kompensasi secara bersamaan berpaengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Satria Bekasi dikarenakan uji F yang dilakukan menghasilkan nilai F hitung 34,512 dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah *level of significant* 0,05. Besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan adalah 50,1% dan 49,9% dipengaruhi variabel lainnya seperti disiplin kerja, motivasi, dan lain-lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Muhammad A. Sulthon, Hari Susanta N, Sendhang Nurseto (2013) yang menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan nilai t hitung berturut-turut yakni kepemimpinan =11,654, kompensasi = 5,557. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan ditentukan oleh kepemimpinan dan kompensasi, sehingga jika

kepemimpinan dijalankan dengan baik dan kompensasi yang diberikan semakin meningkat maka kinerja karyawan di PT Karya Satria Bekasi akan semakin meningkat pula.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Satria Bekasi", maka penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima sebagaimana telah diuraikan dalam bab sebelumnya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, ($4,808 > 1,995$) atau $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y).
2. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel, ($4,154 > 1,995$) atau $p\text{-value} = 0.001 < 0.05$, maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y).
3. Secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan dan kompensasi diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 ($R\text{ Square}$) dilihat dari tabel model *summary* sebesar 0,501, berarti kontribusi kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja sebesar 50,1% sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi, dan lain-lain.

5.2 SARAN

Berdasarkan simpulan dan analisis penelitian, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, berdasarkan skor jawaban terendah pada nomor 15 dengan skor 176 dan rata-rata skor 2,48 yaitu pimpinan selalu mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas masalah yang terjadi ditempat kerja. Disarankan pimpinan mengadakan pertemuan/rapat untuk membahas setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan serta melibatkan karyawan melalui kesepakatan bersama dalam hal pengambilan keputusan terkait dengan kebijakan-kebijakan atau aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan terhadap karyawan.
2. Kompensasi, berdasarkan skor jawaban terendah pada nomor 7 dengan skor 193 dan rata-rata skor 2,72 yaitu manajemen perusahaan memberikan fasilitas atas bantuan kepemilikan rumah. Disarankan perusahaan untuk memberikan bantuan pinjaman dana atau memfasilitasi karyawan untuk kepemilikan rumah tinggal bagi karyawan.
3. Kinerja, berdasarkan skor jawaban terendah pada nomor 11 dan 15 dengan skor 272 dan rata-rata skor 2,83, yaitu saya melaksanakan tugas sesuai dengan SOP/Buku Petunjuk/Aturan dan saya menunaikan kewajiban hadir sesuai hari kerja yang ditentukan perusahaan. Disarankan perusahaan untuk membuat Standar Operasional Prosedur (SOP)/Buku Petunjuk untuk mempermudah karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, serta memberi himbuan dan aturan mengenai kehadiran setiap pegawai untuk datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Armstrong, M. and Stephen Taylor. 2014. *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice 13th*.
Dessler, and Garry. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh." in *Cetakan 2*. Jakarta: Indeks.
- Gary Yulk. 2010. "Leadership in Organizations." in *Edisi ketujuh*. . New York: Pearson.
- Northouse. 2016. *Leadership: Theory and Practice 7th*. USA: SAGE Publications, inc.
- Putra, Purnama. 2015. "Kinerja Baitul Maal Wa At-Tamwil (Bmt) Masalah Lil Ummah-Pondok Pesantren Sidogiri Menggunkan Balance Scorecard Modifikasian." *JRAK* 6(2):45-64.
- Rahmawati, Eka Nuraini. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tyson, S. 2006. *Essentials of Human Resources Management 5 Edition*. England: Elseiver.
- Wibowo. 2016. "Manajemen Kinerja." in *Edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.