*Jurnal AS-SAID*
*2021, Vol.1, No.2, 40-51. E-ISSN: 2774-4175*

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Martinus Buulolo**
*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nagoya, Indonesia*
*martinus444buulolo@gmail.com*

## ABSTRACT

*The provision of compensation will foster morale for employees, and encourage employee performance to continuously improve more optimal performance according to the ability of employees in their respective fields. This study is very relevant to determine the effect of leadership style and compensation on employee performance. The analysis of this study is to test the variables of leadership style, and compensation statistically partial test and simultaneous test. The method used in this study uses descriptive quantitative methods, using questionnaires and observations. To obtain research data using a population of 32 respondents, and sampling using saturated sampling or saturated samples where all members of the population are sampled. The data that has been collected is analyzed using SPSS 20.0 software to test the validity and reliability, with the results of testing the validity and reliability tests showing valid and reliable reliability. Partial hypothesis testing where leadership style has a positive and significant effect on employee performance, and the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pancaran Pondok Tering, on simultaneous hypothesis testing where leadership style and compensation have a positive and significant effect on the performance of PT. Radiant Pondok Tering. The value of the coefficient of determination obtained with statistical results is 0.771 or 77.1% so that the relationship between the independent variable and the dependent variable is very strong.*

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

## ABSTRAK

Pemberian kompensasi akan menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan, dan mendorong kinerja karyawan untuk terus meningkatkan kinerja yang lebih optimal sesuai kemampuan karyawan pada bidang masing-masing. Penelitian ini sangat relevan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis penelitian ini untuk menguji variabel gaya kepemimpinan, dan kompensasi secara statistik uji parsial dan uji simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dengan menggunakan kuesioner dan pengamatan. Untuk mendapatkan data penelitian menggunakan populasi berjumlah 32 responden, dan penarikan sampel menggunakan sampling jenuh atau sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data yang telah terkumpul di analisis dengan menggunakan *software SPSS* 20.0 untuk menguji validitas dan reliabiltas, dengan hasil pengujian secara uji validitas dan reliabilitas menunjukkan kehandalan valid dan reliabel. Pengujian hipotesis secara parsial dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering, pada pengujian hipotesis secara simultan dimana gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dengan hasil statistik sebesar 0,771 atau sebesar 77,1% sehingga hubungan antara variabel bebas, dan variabel terikat sangat kuat.

**Kata Kunci**: *Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi*

## PENDAHULUAN

Menurut Supomo (2018), manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik. Untuk memaksimalkan daya pengguna dan hasil penggunaan pada unsur-unsur manajemen yang harus dapat ditingkatkan dan dimaksimalkan.

Seiring dengan berjalanan modernisasi, maka kebutuhan setiap insan manusia akan makin bertambah, namun sering terkendala dengan pendapatan yang minim sehingga harus berjuang demi memenuhi kebutuhan tersebut. Namun demikian dengan pendapatan yang cukup namun kinerja karyawan masih minim, untuk itu perusahaan juga harus memperhatikan pemberian insentif atau kompensasi berupa tambahan gaji supaya kinerja karyawan semakin bagus dan bertumbuh seiring dengan kebutuhan dan didorong dengan perkembangan zaman teknologi dan perubahan globalisasi. Tidak lepas dari juga akan kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering untu terus mengembangan kinerja dan bertumbuh dengan pemenuhan pemberian kompensasi yang tinggi dan juga pengambilan keputusan di reksi untuk konsistensi dalam membangun hubungan baik bagi karyawan untuk memberikan hak dan kewajiban bagi karyawan sepenuhnya. Hal ini membuat kinerja karyawan menurun dengan selalu memberikan harapan yang tidak bisa di eskusi denga baik dan tepat, sehingga berdasarkan fenomena pada latar belakang masalah ini, tertarik untuk mencari informasi pada karyawan dengan akan memberikan kuesioner dalam beberapa indikator kinerja karyawan, pengambilan keputusan dengan gaya kepemimpinan, dan kompensasi semoga hal ini dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gaya kepemimpinan yang baik akan besar dampak baik bagi pertumbuhan perusahaan, dengan keputusan direksi yang tepat sehingga dapat mendorong semangat kinerja karyawan jika tepat dalam mengambil keputusan. Pemberian kompensai yang cukup dan tetap, karyawan akan merasa puas dengan kinerjanya karena mendapatkan imbalan setimbal dengan usaha yang diberikan pada internal perusahaan, namun harapan dan kondisi tersebut sangat berbalik pada kenyataan, dimana kebijakan yang selalu dibuat tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Perusahaan dalam menjalankan aktivitas sangat membutuhkan sumber daya yang baik dan berkualitas untuk pemenuhan kebutuhan organisasi dalam mengelolah organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam mendorong kegiatan organisasi untuk mempertahankan serta memajukan perusahaan dalam mengelolah, mengatur, dan mengorganisasikan tata kelolah perusahaan dengan baik dan tepat sasaran. Manajemen yang baik adalah mampu menerapkan aturan dan ketaatan bagi organisasi supaya dapat memberikan dampat positif untuk kemajuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan terus berinovasi untuk terus bekerja dengan baik, sehingga akan menumbuhkan kemajuan organisasi.

Karyawan dalam menjalankan pekerjaan sangat diharapkan untuk bekerja dengan maksimal sehingga sumber daya manusia yang baik dan handal mampu mengelolah dengan baik dan memberikan keuntungan untuk organisasi. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal istilah manajemen personalia atau manajemen kepegawaian atau *personnel management*, Supomo & Nurhayati (2018).

Kemampuan tentang gaya kepemimpinan sangat berpengaruh besar terhadap kegiatan dan pekerjaan organisasi. Gaya kepemimpinan atasan sangat mendorong keaktifan motivasi karyawan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan tidak hanya mengatur dan mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal, namun sangat diharapkan untuk memperhatikan karyawan dalam mengambil keputusan, supaya dapat juga diberikan kesempatan saran yang baik dari setiap karyawan untuk pengambilan keputusan atasan. Pimpinan organisasi dengan memiliki gaya pimpinan yang selalu berubah, sehingga karyawan merasa ragu dalam setiap keputusan yang tidak memberikan dampak besar bagi kemajuan organisasi. Perusahaan ini bergerak dibidang property atau proyek dalam membangun perumahan hunian dengan memiliki lokasi yang berbeda-beda di Batam.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan atau keputusan yang di ambil atasan selalu berubah, sehingga karyawan merasakan kurang yakin akan keputusan tersebut sehingga berdampak pada pendapatan karyawan yang tidak di seimbangkan dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan Menurut Hery, (2019), menyatakan bahwa merupakan proses memimpin suatu kelompok dan mempengaruhi kelompok tersebut dalam mencapai tujuannya. Saat ini, diperlukan para pemimpin yang mampu mengubah gaya kepemimpinannya yang dominan demi kebaikan dan keberhasilan kerja tim. Sebagian besar pemimpin, keahlian untuk memimpin sebuah tim tidak ada pada mereka secara alami, namun mereka dapat mempelajarinya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pancaran Pondok Tering.

## KAJIAN LITERATUR

### Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat erat ketergantungan perkembangan kegiatan dan aktivitas organisasional, dengan gaya kepemimpinan yang baik dan *humble* mendorong setiap bawahan atau karyawan dapat terus bekerja dengan baik, sesuai tuntutan perusahaan, agar tetap berkembang dan maju seiring dengan memaksimalkan kinerja maksimal karyawan dan keputusan yang di ambil organisasi. Menurut Hery (2019), Teori Kontingensi Gaya Kepemimpinan mendefenisikan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan masing-masing situasi yang berbeda. Priyono, (2016), Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Feriyanto & Triana 2019, menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok. Sedarmayanti (2016), mengutarakan tentang berbagai teori kepemimpinan yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

a. Teori genetis, kepemimpinan dibawa sejak manusia lahir ke dunia.
b. Teori Sosial, seorang pemimpin akan dapat menjadi pemimpin karena diciptakan oleh masyarakat.

c. Teori ekologis, calon pemimpin, sedikit banyak telah membawa bakat sejak lahir, tetapi bakat saja belum cukup dijadikan modal memimpin, karena itu bakat harus dilengkapi dengan pendidikan dan pengalaman hidup.

Sedarmayanti (2016), mengemukakan tiga pendekatan dalam teori kepemimpinan yaitu:

1. Pendekatan bakat
   Pemimpin muncul karena memang sudah mempunyai bakat kepemimpinan dalam dirinya, sehingga dengan bakat itu ia berhasil menjadi seorang pemimpin.
2. Pendekatan situasional
   Bukan bakat yang menentukan keberhasilan seorang pemimpin, tetapi diyakini bahwa situasi yang menyebabkan munculnya seorang pemimpin.
3. Pendekatan bakat dan situasional
   Merupakan teori gabungan antara pendapat bahwa pemimpin itu dilahirkan bersama bakat dengan pemimpin yang lahir karena tuntutan situasi.

Suwatno dan Priansa (2016), terdapat macam macam gaya kepemimpinan antara lain:

1. Kepemimpinan Direktif
   Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.
1. Kepemimpinan yang Mendukung
   Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan bawahan.
2. Kepemimpinan Partisipatif
   Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
3. Kepemimpinan Beorientasi Prestasi
   Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

**Kompensasi**

Menurut Supomo (2018), menyatakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan dan juga mendatangkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perhatian suatu organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Apabila suatu organisasi memberi kompensasi tidak dilandasi dengan rasa adil akan berdampak negatif bagi organisasi itu sendiri. Sutrisno (2019), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kasmir (2015), mengemukakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Sutrisno (2019), menyatakan bahwa agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang dilakukan adalah:

1. Menyelenggerakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk
   untuk menjamin keadilan eksternal).Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).

2. Mengelompokkan pekerjaan yang sama atau sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama (untuk menjamin keadilan karyawan).
3. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Kasmir (2015), menyatakan bahwa pemberian kompensasi perlu dilakukan pertimbangan-pertimbangan antara lain:

1. Sesuai artinya kompensasi harus sesuai dengan peraturan pemerintah.
2. Sama artinya pemberian kompensasi harus sama kepada setiap orang sesuai usahanya dan kemampuan yang dimilikinya.
3. Seimbang artinya perusahaan akan membayar kompensasi lebih banyak jika memperoleh keuntungan.
4. Efektif biaya dalam hal ini perusahaan mengalami tingkat keuntungan yang melebihi target, maka sebaliknya, tidak memberikan kompensasi atau pembayaran yang berlebihan.
5. Aman artinya pemberian kompensasi kepada karyawannya harus dapat membantu kebutuhan dasar hidup karyawan.
6. Pemberian insentif artinya pemberian kompensasi akan dapat menambah motivasi kerja karyawan makin kuat.
7. Bisa diterima karyawan artinya pemberian kompensasi kepada karyawan wajar untuk perusahaan.

Hasibuan (2016), mengemukakan tiga dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter:

a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.

b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan.

c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.

2. Kepemimpinan Delegatif:

a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan.

b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.

c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat.

3. Kepemimpinan Partisipatif:

a. Wewenang pimpinan tidak mutlak.

b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.

c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

**Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2014), menyatakan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggeris adalah *performance.* Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kasmir (2015), kinerja menyebutkan adalah hasil yang dicapai apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja juga merupakan fungsi dari:

1. Kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
2. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi.
3. Kerelaan untuk melakukan hubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Robbins (2017), menyebutkan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain:

1. Kualitas.

   Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkann serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

   Jumlah yang hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

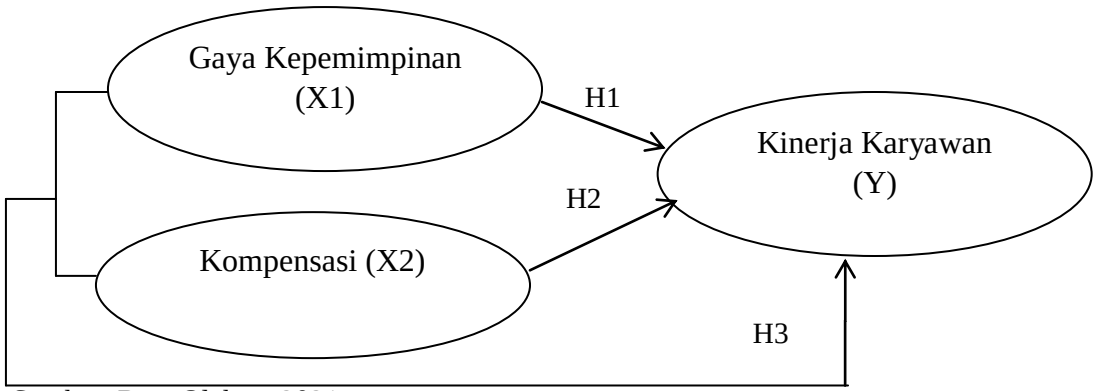
3. Ketepatan waktu

   Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

   Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.
   Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.




Sumber: Data Olahan, 2021

**Gambar. 1 Kerangka Konseptual**

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, maka dapat diuraikan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering.
3. Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari objek penelitian, dengan menyebarkan kuesioner atau angket, dan pengamatan kepada responden terpilih dengan pendekatan metode analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Umar (2019), populasi merupakan wilayah generalisasi, baik finit maupun infinit, dari sekumpulan elemen dengan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan probability sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 32 karyawan PT. Pancaran Pondok Tering. Teknik analis data dengan menggunakan Program *Software* SPSS 20.0 *For Windwos* dengan memanfaatkan Komputer sebagai alat bantu dalam pengolahan data instrumen dan analisis data penelitian yang akurat dan kredibel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Pancaran Pondok Tering, yang merupakan salah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang property yang beralokasi di Batam, tentu untuk mengembangkan perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk menggerakkan aktivitas operasional perusahaan, dan penelitian ini menggunakan responden dari karyawan perusahaan.

Menurut Sugiyono (2017), Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau mengukur itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Menurut Umar (2019), menyatakan bahwa untuk mengetahui validitas tiap indikator, jika dibandingkan dengan nilai korelasi hasil hitung dengan korelasi dari Tabel korelasi *Product Moment* untuk sampel 32 dan taraf signifikansi α sebesar 5%, yaitu 0.349. Jika hasil korelasi hitung ≥ 0.349 maka item pertanyaan adalah valid. Tetapi jika hasil korelasi hitung di bawah 0.349, maka item pertanyaan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen bahwa pengujian masing-masing variabel penelitian, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan bahwa semua variabel penelitian menunjukkan nilai $r_{hitung}$ lebih besar dari nilai $r_{tabel}$, sehingga pengujian validitas ini dapat dikatakan secara konsep penelitian valid. Uji validitas tersebut menunjukkan nilai $r_{hitung}$ masing-masing variabel lebih besar dari $r_{tabel}$ pada Df = N-2= 32-2=30 pada tingkat signifikansi 0.05% sebesar 0.349.

Menurut Umar (2019), menyatakan bahwa uji reliabiltas berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan secara konsisten atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui masing-masing hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan 0.946, kompensasi 0.940, dan kinerja karyawan 0.946 lebih besar dari nilai minimal *Cronbach's Alpha* 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk uji reliabilitas adalah reliable atau handal.

**Analisis Data Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 1. Regresi Linier Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 11.810 | 3.015 | | 3.917 | .001 |
| Gaya Kepemimpinan | .235 | .068 | .323 | 3.442 | .002 |
| Kompensasi | .495 | .066 | .707 | 7.546 | .000 |

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut: Y= 11.810 + 0.235X1 + 0.495X2 + e

**Analisis Pengujian Hipotesis**

Uji t atau uji parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat untuk diketahui bahwa antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menjelaskan masing-masing variabel bebas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat di uraikan bahwa:

H1: Hipotesis 1 pada gaya kepemimpinan, penelitian ini menyatakan apakah terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan keputusan penelitian dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan taraf signifikansi 0,05%. Berdasarkan analisis statisik penelitian menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan berdampak positif atau berpengaruh positif dan tingkat signifikansi pada variabel ini dibawah 0.05, hal dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikansi dengan nilai $t_{hitung}$ 3.442 > $t_{tabel}$ 1.697, dan memiliki signifikansi 0.002 < 0.05, sehingga dapat di simpulkan Ha diterima dan Ho ditolak.

H2: Hipotesis 2 pada kompensasi, penelitian ini menyatakan apakah terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan keputusan penelitian dimana $t_{hitung}$ > $t_{tabel}$ , dan taraf signifikansi 0.05%. Berdasarkan analisis statistik penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif atau berpengaruh positif dan tingkat signifikansi pada variabel kompensasi ini dibawah 0.05, hal ini dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikansi, sehingga dapat dibuktikan dari hasil analisis statistik dengan nilai $t_{hitung}$ 7.546 > $t_{tabel}$ 1.697, dan signifikansi 0.000 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan Ha diterima Ho ditolak.

**Tabel 2. Uji F (Uji Hipotesis Simultan )**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 109.957 | 2 | 54.979 | 53.070 | .000[b] |
| | Residual | 30.043 | 29 | 1.036 | | |
| | Total | 140.000 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan *SPSS* .20. menunjukkan bahwa pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 53.070 > 3.32 F tabel dengan nilai probabilitas sig sebesar 0.000 < 0.05. Dengan hasil analisis ini bahwa Ha diterima dan Ho ditolak pada pengujian regresi berganda ini, sehingga penelitian secara simultan dapat di simpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering.

**Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi ini mampu menerangkan variasi variabel terikat.

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .886[a] | .785 | .771 | 1.01782 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil analisis statistik sebesar 0,771, sehingga hubungan ini antara variabel bebas dengan variabel terikat sangat kuat, sehingga nilai koefisen yang sebesar 77.1% memiliki variasi kinerja yang di pengaruhi kedua variabel bebas, gaya kepemimpinan dan kompensasi sehingga potensi lainnya dipengaruh variabel lain yang tidak dilakukan survei pada penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung}$ 3.442 > $t_{tabel}$ 1.697, dan nilai taraf signifikansi 0.002 < 0.05, hal ini dapat dibuat sebuah kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dalam mengelolah sebuah perusahaan sangat diharapkan karyawan untuk membuat kebijakan yang tepat untuk mendorong setiap karyawan dapat termotivasi sehingga harapan perusahaan akan kinerja karyawan dapat terwujudkan dan optimal.

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswanto & Hamid, (2017), dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi *Human Resources Management Compensation And Benefits* PT. Freeport Indonesia), hasil penelitian yang ditemukan bahwa secara simultan dan parsial variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung}$ 7.546 > $t_{tabel}$ 1.697, dan signifikansi 0.000 < 0.05, hal ini dapat dibuat sebuah kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif yang diberikan pada karyawan akan mendorong untuk terus termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab di embannya.

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha *et. al* (2017), dengan judul penelitiaan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di *Cargill Tropical Palm* (*ISK Lake View Estate*), hasil penelitian yang ditemukan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh *Cargill Tropical Palm* (*ISK Lake View Estate*) kepada karyawan lapangan sudah besar sehingga kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Secara keseluruhan kinerja karyawan lapangan *Cargill Tropical Palm* (*ISK Lake View Estate*, dapat disimpulkan bahwa karyawan *Cargill Tropical Palm* (*ISK Lake View Estate*) memiliki kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, dan kerjasama yang tinggi atau besar sehinga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan dapat menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis berganda pada penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 53.070 > 3.32 F tabel dengan nilai probabilitas sig sebesar 0.000 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan untuk membuat kebijakan bagi perusahaan yang berpihak untuk kesejahteraan karyawan, dan pemberian imbalan pada hasil kinerja karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga dapat memberikan profit yang tinggi bagi perusahaan.

Penelitian sesuai dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Setiawan & Mujiati, (2016), dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. Hasil analisis menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa apabila pemberian kompensasi adil dan layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat ditarik beberapa uraian kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering.
2. Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering
3. Bahwa gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering.

### Saran

1. Diharapkan bahwa gaya kempemimpinan perusahaan sangat diperlukan cara yang tepat sesuai kondisi perusahaan supaya karyawan merasa senang dan puas atas keputusan yang dibuat direksi perusahaan.
2. Diharapkan bahwa dengan analisis penelitian dapat memberikan informasi bagi direksi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang seimbang dengan prestasi kerja karyawan, karena hal ini menyangkut dengan keseriusan karyawan untuk bekerja agar perkembangan perusahaan tetap maju dan berkembang.
3. Diharapkan bahwa gaya kepemimpinan, dan kompensasi yang seimbang dalam membuat kebijakan sangat mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan imbalan yang sesuai, dengan kinerja yang dihasilkan karyawan perusahaan.

## REFERENSI

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit: Aswaja Pressindo.

Hery. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Hasibuan, M.S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan,* Jakarta: CV. Haji Masagung.

Kasmir, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Nugraha, Alvi, and Sri Surjani Tjahjawati. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(3):24.

Umar. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

Priyono. 2016. *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidiarjo: Penerbit Zifatama Publisher, Anggota IKAPI.

Rahadi, R. D. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Penerbit Tunggal Mandiri Publishing.

Feriyanto, A. & Triana, E. S, 2019. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Mediatera

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis* (*Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*), Bandung: Penerbit Alfabeta.

Supomo, R. & Nurhayati, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Yrama Widya.

Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Prenadamedia Group.

Setiawan, Kadek Ary, and Mujiati Ni Wayan. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung" *E-Jurnal Manajemen Unud* 5 (12): 7956-7983.

Siswanto, R., and D. Hamid. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 42(1):189–98.