

**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
PT. DAHLIATAMA PRIMA**

Solehudin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang 41361
solehudin@unsika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. DAHLIATAMA PRIMA dan apakah secara simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. DAHLIATAMA PRIMA. Jenis metodologi penelitian ini adalah kuantitatif. Variabel bebas terdiri kepemimpinan, kompensasi dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 55 orang karyawan PT. DAHLIATAMA PRIMA. Teknik pengumpulan data adalah melalui angket dan observasi. Untuk melihat pengaruh maka analisis yang digunakan adalah analisis korelasi berganda. Dari hasil penelitian diketahui secara parsial variabel kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DAHLIATAMA PRIMA.

Berdasarkan analisis korelasi parsial yang telah dilakukan didapat korelasi antara variabel kepemimpinan dengan kinerja dimana variabel kompensasi adalah 0,655. Maka diperoleh t hitung sebesar 0.963. Oleh karena nilai t hitung < t tabel ($0.963 < 1,674$) dan P value ($0,000 < (0,05)$) maka H_0 ditolak artinya ada hubungan secara signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja jika kompensasi dibuat tetap.

Berdasarkan analisis korelasi parsial yang telah dilakukan didapat korelasi antara variabel kompensasi dengan kinerja dimana variabel kepemimpinan dikendalikan adalah 0.577. Maka diperoleh t hitung sebesar 0.956. Oleh karena nilai -t hitung < t tabel ($0.956 < 1,674$) dan P value ($0,000 < (0,05)$) maka H_0 ditolak artinya ada hubungan secara signifikan antara kompensasi dan kinerja jika kepemimpinan dibuat tetap.

Berdasarkan dari hasil analisis korelasi ganda antara kepemimpinan, dan kompensasi, secara bersama-sama dengan kinerja menunjukkan korelasi sebesar 0,864 artinya bahwa antara kepemimpinan, dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif. Pengujian dengan menggunakan uji statistik F diperoleh probabilitas 0,000. Dikarenakan probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh angka adjusted R^2 0,747 ($>0,05$) atau 74.7% Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 74.7%. Sedangkan sisanya sebesar 25.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja.*

PENDAHULUAN

PT DAHLIATAMA PRIMA adalah Salah satu perusahaan pengelola jasa porter yang ada di bandara Soekarno-Hatta yang berlokasi di terminal 2 E-F, perusahaan ini sebagai provider yang menyediakan jasa pelayanan porter seperti Jasa Handling, bongkar muat bagasi, mobilisasi trolley. Perusahaan jasa ini bersaing ketat dalam memberikan pelayanan dengan harga, fasilitas, dan kualitas pelayanan terbaik kepada konsumen. Persaingan ini dinyatakan dengan adanya pertarungan dalam memberikan kualitas pelayanan yang terbaik terhadap para pelanggannya.

Dalam perkembangannya PT DAHLIATAMA PRIMA juga mengalami pasang surut seiring dengan kondisi perekonomian yang terjadi di Indonesia. Pada kondisi tertentu jumlah pengguna jasa porter baik untuk perjalanan regular maupun yang bersifat temporer (perjalanan wisata) mengalami peningkatan, pada kondisi tertentu.

Kebutuhan jasa porter yang masih tinggi dari masyarakat pengguna moda transportasi udara tidak sejalan dengan kinerja karyawan dari PT DAHLIATAMA PRIMA. Kinerja karyawan yang tidak stabil dengan masih adanya keterlambatan dan ketidak konsistenan dari karyawan bisa jadi membuat kendala yang cukup

signifikan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu usaha. Hal ini membawa dampak pada para pengelola untuk mengembangkan sumber daya manusia. Melalui pengembangan karyawan diharapkan perusahaan akan mampu memenangkan persaingan. Penekanan bahwa semua kegiatan manajemen hendaknya memperhatikan SDM yang dimiliki dan waktu yang diperlukan harus digunakan seminimum mungkin dengan tanpa mengabaikan standar yang telah ditetapkan.

Dalam penilaian kinerja memerlukan indikator atau variabel-variabel yang mempengaruhinya (Supardi, 2010). Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2009), serta Suranta (2002) yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan.

Pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi (Suranta, 2002). Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dari pegawai (Perdana dan Andriyani, 2009). berprsetasi.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan lebih giat bekerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas menarik untuk diadakan penelitian berkenaan dengan peningkatan kinerja karyawan dengan mengambil judul **"PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI PT. DAHLIATAMA PRIMA"**.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2004 : 4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Kinerja

Moeheriono (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Menurut Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa " Hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005) yaitu:

1. Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.
2. Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
3. Dessler (1997) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua,

menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2008). Seorang pemimpin harus bisa memberikan panutan dan dapat memotivasi karyawan supaya target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2005).

Menurut Robert Dubbin (dalam Miftah Thoha, 2003 : 225) kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuat keputusan.

Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok.

Keith Davis (dalam Kartini Kartono, 1994) merumuskan empat sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan efektifitas kepemimpinan yaitu :

- a. Kecerdasan, hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- b. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dengan ekstrinsik.
- d. Sikap dan hubungan kemanusiaan, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kekuatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Kompensasi

Menurut Herman Sofyandi (2008), kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Handoko (2008) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan non-finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2003).

Wibowo (2012) berpendapat bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2002) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

1. Menurut William B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap segai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

1. Menurut Bejo Siswanto (2003) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.

2. Menurut Dessler (1997) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
3. Menurut Hani Handoko (1993) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Gary Dessler (dikutip oleh Lies Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka rancangan hipotesis yang dihasilkan adalah :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Penelitian

Berdasarkan perumusan hipotesis diatas, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variable terikat) (Sugiyono, 2002). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2).

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja (Y) (Sugiyono, 2002).

Definisi Operasional variabel

Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan mempengaruhi orang-orang agar bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan (Siagian, 1994).

Variabel Dimensi Kepemimpinan

1. Memberikan pengaruh yang ideal
2. Memberikan inspirasi
3. Pengembangan intelektual
4. Perhatian kepada bawahannya

Indikator Kepemimpinan

- Pemimpin mampu mengkomunikasikan visi kepada bawahan dengan baik, sehingga bawahan menjadi terpacu
- Memberikan contoh yang baik kepada bawahannya dalam bekerja
- Membantu mengembangkan kreativitas bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Membantu mengembangkan potensi diri.
- Memotivasi bawahan untuk maju dan berprestasi.
- Memahami kebutuhan bawahan.

- Menciptakan hubungan yang saling menghargai dan tenggang rasa.
- Perhatian secara pribadi kepada bawahan yang merasa diabaikan.

1. Kompensasi (X2)

Menurut Herman Sofyandi (2008), kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Variabel Dimensi Kompensasi

1. Kompensasi finansial dan non finansial
2. Pemenuhan kebutuhan
3. Kebijakan kompensasi

Indikator Kompensasi

- Kompensasi finansial seperti, upah atau gaji, tunjangan, uang makan, uang lembur.
- Kompensasi non finansial seperti, hari libur, cuti.
- Kompensasi yang diterima sekarang apakah dapat memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan.
- Kebijakan kompensasi yang ada memuaskan atau tidak.

2. Kinerja (X3)

Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Variabel Dimensi Kinerja

1. Inovatif
2. Inisiatif
3. Potensi diri
4. Manajemen waktu
5. Kuantitas dan kualitas pekerjaan

Indikator Kinerja

- Bekerja ekstra melebihi waktu yang diperlukan.
- Bekerja lebih keras daripada seharusnya.
- Berinisiatif untuk bekerja dengan kesadaran sendiri.
- Karyawan berusaha keras dalam mengembangkan potensi diri.
- Menggunakan pengetahuan dan keterampilan dengan baik dalam bekerja.
- Tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.
- Datang bekerja tepat waktu.
- Menyelesaikan tugas dengan baik dan tanpa kesalahan.
- Jumlah pekerjaan yang diselesaikan memuaskan atau sesuai target.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. DAHLIATAMA PRIMA yang berjumlah 125 orang.

Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{125}{1 + 125(0.1)^2}$$

$$n = \frac{125}{2.25}$$

$$n = \frac{122}{2.25}$$

$$n = 55.5555 \approx 55$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 karyawan PT. DAHLIATAMA PRIMA.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer, data ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan *scoring model likert*. Data didapat dengan cara datang langsung ke PT DAHLIATAMA PRIMA yang ada di Bandara Soekarno-Hatta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha		Keputusan
Kepemimpinan	0.637	>0,60	Reliabel
Kompensasi	0.643	>0,60	Reliabel
Kinerja	0.618	>0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Kompensasi	Kinerja
N		55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.9636	12.3818	29.1273
	Std. Deviation	2.61735	1.93879	2.58954
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.167	.120
	Positive	.116	.120	.120
	Negative	-.102	-.167	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.863	1.241	.887
Asymp. Sig. (2-tailed)		.446	.092	.411

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Kompensasi	Kinerja
N		55	55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.9636	12.3818	29.1273
	Std. Deviation	2.61735	1.93879	2.58954
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.167	.120
	Positive	.116	.120	.120
	Negative	-.102	-.167	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.863	1.241	.887
Asymp. Sig. (2-tailed)		.446	.092	.411

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data yang diolah

Keterangan Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig		Keputusan
Kepemimpinan	0.446	>0,05	Terdistribusi normal
Kompensasi	0.092	>0,05	Terdistribusi normal
Kinerja	0.411	>0,05	Terdistribusi normal

Sumber: Hasil dari data primer yang telah diolah

Analisa Korelasi

Analisis korelasi ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.737	1.32768

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang telah diolah

Analisis korelasi Parsial

Analisis Korelasi Parsial X₁-Y

Correlations

Control Variables	Kepemimpinan	Kinerja
-------------------	--------------	---------

Kompensasi	Kepemimpinan	Correlation	1.000	.655
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	52
Kinerja	Kinerja	Correlation	.655	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	52	0

Sumber : Data yang telah diolah

Analisis Korelasi Parsial X₂-Y

Correlations

Control Variables			Kinerja	Kompensasi
Kepemimpinan	Kinerja	Correlation	1.000	.577
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	52
Kompensasi	Kompensasi	Correlation	.577	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	52	0

Sumber : Data yang telah diolah

Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.174	1.807		4.524	.000		
Kepemimpinan	.529	.085	.535	6.246	.000	.664	1.505
Kompensasi	.583	.114	.437	5.099	.000	.664	1.505

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang telah diolah

Tabel di atas memaparkan nilai konstanta a sebesar 8.174; nilai b_1 sebesar 0.529; dan nilai b_2 sebesar 0.583; sehingga persamaan linear regresi untuk kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja adalah:

$$Y = 8.174 + 0.529 X_1 + 0.583 X_2 + \varepsilon.$$

Konstanta sebesar 8.174; artinya bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) yang mempengaruhi kinerja, maka mempunyai nilai sebesar 8.174.

Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0.529; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan mengalami kenaikan 1x, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.529x. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja, semakin naik kepemimpinan maka kinerja semakin meningkat.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0.583; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1x, kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.583x. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja, semakin naik kompensasi maka kinerja semakin meningkat.

Uji Signifikansi

1. Uji Signifikansi Korelasi Ganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.447	2	135.224	76.713	.000 ^a
	Residual	91.662	52	1.763		
	Total	362.109	54			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang telah diolah

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.447	2	135.224	76.713	.000 ^a
	Residual	91.662	52	1.763		
	Total	362.109	54			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang telah diolah

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.174	1.807		4.524	.000
	Kepemimpinan	.529	.085	.535	6.246	.000
	Kompensasi	.583	.114	.437	5.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data yang diolah

Koefisien Diterminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.737	1.32768

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Data yang diolah

Dari tabel diatas diperoleh angka adjusted R² 0,747 (>0,05) atau 74.7% Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 74.7%. Sedangkan sisanya sebesar 25.3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

1. *Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja.*

Berdasarkan analisis korelasi parsial yang telah dilakukan didapat korelasi antara variabel kepemimpinan dengan kinerja dimana variabel kompensasi adalah 0,655. Maka diperoleh t hitung sebesar 0.963. Oleh karena nilai t hitung < t tabel (0.963 < 1,674) dan P value (0,000) < (0,05) maka H₀ ditolak artinya ada hubungan secara signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja jika kompensasi dibuat tetap.

2. *Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja.*

Berdasarkan analisis korelasi parsial yang telah dilakukan didapat korelasi antara variabel kompensasi dengan kinerja dimana variabel kepemimpinan dikendalikan adalah 0.577. Maka diperoleh t hitung sebesar 0.956. Oleh karena nilai $-t$ hitung $< t$ tabel ($0.956 < 1,674$) dan P value ($0,000 < (0,05)$) maka H_0 ditolak artinya ada hubungan secara signifikan antara kompensasi dan kinerja jika kepemimpinan dibuat tetap.

3. *Kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja.*

Berdasarkan dari hasil analisis korelasi ganda antara kepemimpinan, dan kompensasi, secara bersama-sama dengan kinerja menunjukkan korelasi sebesar 0,864 artinya bahwa antara kepemimpinan, dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif. Pengujian dengan menggunakan uji statistik F diperoleh probabilitas 0,000. Dikarenakan probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Haris Budiyo. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bejo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Prehalindo.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI, Vol.1 No. 1, pp. 63-74.
- H. Malayu SP. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Akasara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta : BPF
- Hersey, P. dan Kenneth H. Blanchard. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Hersey, Paul. dan Blanchard, Ken., Penerjemah Dharma, Agus.1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Husein, Umar. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu?*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Lies, Indriyani. 2009. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*. No. 26, Th. XVI, pp. 117-127.
- Mangkunegara, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-2*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 1995. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : UGM Press
- Moheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Notoatmojo s. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan ke-2. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.

- Reksohadiprojo, S dan Handolo, T.H. 2001. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rita Swietenia. 2009. “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)*.” *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber daya manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Sondang, P. Siagian. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV ANDI OFSETT.
- Sto Rivai Veitzhal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sularso, Sri. 2003. *Buku Pelengkap Metode Penelitian Akuntansi : Sebuah Pendekatan Replikasi*. Yogyakarta : BPFE.
- Thoha, Miftah. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Erfindo Persada.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Tua, MARIHOT, E. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-3)*. Jakarta: Rajawali Pers.