



## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DHARMA INTI TEKNOLOGI

M. Chairul Anshar<sup>1</sup>, Surya Kelana Basri<sup>2</sup>, Dahlan<sup>3</sup>

<sup>1</sup> & <sup>2</sup>STIE Tri Dharma Nusantara, <sup>3</sup>Universitas Muslim Maros

Email : mchairulanshar@gmail.com, [skbw20@gmail.com](mailto:skbw20@gmail.com), dahlan@umma.ac.id

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Inti Teknologi. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji-f dan uji-t. Hasil regresi menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja karyawan.

**Abstract.** This study aims to determine the effect of leadership and compensation on employee performance at PT. Dharma Inti Technology. The types of data used in this study are qualitative data and quantitative data. Sources of data used are primary data and secondary data. Data analysis method used is multiple regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, f-test and t-test. Regression results state that leadership and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Leadership partially has a positive and significant effect on employee performance. Partial compensation has a positive and significant effect on employee performance.

*Keywords: Leadership, Compensation, Employee performance.*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara efisien dan efektif dan dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan mensejahterakan karyawan serta masyarakat, maka dari itu manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam berbagai perspektif, seperti dari perspektif politik, perspektif ekonomi, perspektif hukum, perspektif sosio- kultural, perspektif administrasi, dan yang terakhir yaitu perspektif

teknologi. Demi mencapai tujuan bersama didalam perusahaan perlu adanya membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari seorang pemimpin. Setiap pemimpin pasti memiliki pola pikir, perilaku dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda diantaranya ada gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis, dan lain sebagainya. Selain kepemimpinan pada setiap perusahaan faktor-faktor lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli. Namun pada intinya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seseorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi merupakan hasil kerja keras dan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi. Adapun kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

Adapun yang menjadi masalah pokok penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan dan kompensasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma inti Teknologi.

## TINJAUAN TEORI

### **Kepemimpinan**

Pentingnya manajemen sebagai suatu alat dalam kehidupan manusia selalu menjadi pertimbangan khusus, yang dalam kasus ini di pusatkan pada pemimpin. Seorang pemimpin merupakan sistem penggerak suatu pekerjaan, dimana pemimpin memiliki keahlian dalam mengaplikasikan fungsi manajemen dalam keputusan yang dibuat, maka kekuasaan pimpinan dalam organisasi bahkan dalam politik dapat memengaruhi organisasi melalui *policy* (aturan) dan regulasi (kebijaksanaan) yang dapat mempermudah pencapaian tujuan dari organisasi itu secara efektif dan efisien.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2019) “ kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut Zainun dalam Sutrisno (2019)” Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Edison dkk, (2017) “Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan

bagaimana tugas itu untuk dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama”.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah proses atau cara pemimpin dalam memengaruhi bawahannya agar bekerja sama dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan untuk pencapaian tujuan bersama dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi.

Menurut Saydam dalam Sutrisno (2019), “Kompensasi adalah balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan kepada perusahaan”, Sedangkan Handoko dalam Sutrisno (2019) “yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Rahmat (2017), “Kompensasi adalah segala jenis penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara adil dan layak atas karya-karya mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan”.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Semua perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan. Supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

### **Kinerja**

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pabundu dalam Busro (2020) ”kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Mathis dan Jackson dalam Mahendro dan Donni (2018): menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya”. Sedangkan Mathis dalam Busro (2020) menyatakan bahwa : Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Apa yang dilakukan oleh pegawai dimaknai sebagai segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pegawai, sementara segala sesuatu yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai juga dapat dikatakan sebagai kinerja. Semakin taat pada tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan, maka semakin baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang digariskan dalam organisasi dan tata kerja (OTK).

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Menurut Edison dkk, (2018) faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pemimpin dan kepemimpinan
- b. Budaya perusahaan dan lingkungan
- c. Kompensasi
- d. Sistem dan prosedur
- e. Motivasi dan pengakuan
- f. Komunikasi
- g. Kompetensi
- h. Lain-lain

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan eksplanatori, yakni suatu pendekatan penelitian dengan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Inti Teknologi. Analisis statistik yang digunakan adalah :

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kompensasi) dengan Y (Kinerja Karyawan) dimana ketiga variabel tersebut kepemimpinan dan kompensasi sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Motivasi
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Untuk dapat menghitung koefisien korelasi pearson digunakan formulasi sebagai dengan program *SPSS 25 for Windows*. Koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya dan keterkaitannya variabel disebut dengan nilai signifikan seperti yang kemudian dapat dilihat pada tabel 1. Berikut tabel pedoman interpretasi kriteria koefisien korelasi (r) :

Tabel 1 : Pedoman interpretasi kriteria koefisien korelasi (r)

NO	Interval (%)	Kriteria
1	0,00–0,199	Sangat Lemah
2	0,20–0,399	Lemah
3	0,40–0,599	Sedang
4	0,60–0,799	Kuat
5	0,80–1,000	Sangat Kuat

Sumber :Sugiyono (2018)

## 2. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Setelah diketahui korelasinya, kemudian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh kedua variabel dengan formulasi yang akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25 for windows*.

## 3. Uji Simultan (Uji F)

Bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Inti Teknologi secara simultan, setelah menghitung nilai F dengan menggunakan program *SPSS 25 for Windows*.

## 4. Uji Parsial (uji t)

Uji t adalah sesuatu yang dapat diukur dengan kasat mata. Uji t untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Inti Teknologi, dan dilakukan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata 0.05 (5%).

## 5. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data-data, hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah dan tujuan penelitian.

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

### 1. Analisis regresi linear berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor untuk mengetahui nilai dari dua atau lebih variabel. Menurut Sugiyono (2018:275) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Tabel 2: Hasil analisis regresi berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.119	3.867		2.099	.042
Kepemimpinan	.244	.087	.320	2.815	.007
Kompensasi	.551	.113	.555	4.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data dari *SPSS 25*

Dari perhitungan oleh data, melalui program SPSS 25 maka didapat persamaan regresi *linear* berganda antara variabel x dan y adalah :

$$Y=8,119 + 0,244X_1 + 0,551X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8,119 artinya jika kepemimpinan dan kompensasi nilainya 0, maka kinerja karyawan adalah 8,119.
- b. Berdasarkan persamaan koefisien regresi manunjukkan bahwa variable kepemimpinan sebesar 0,244 atau 24,4% dalam kriteria kurang baik artinya jika kepemimpinan seorang pemimpin lebih ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,244 atau 24,4% satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- c. Berdasarkan persamaan koefisien menunjukan bahwa variabel kompensasi sebesar 0,551 atau 55,1% dalam kriteria cukup baik artinya jika kompensasi yang mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,551 atau 55,1% satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

## 2. Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi adalah suatu cara atau metode untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel. Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Analisis korelasi pada penelitian ini didapatkan melalui proses komputerisasi dengan menggunakan SPSS 25 for windows. Hasil uji korelasi (r) dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3 : Hasil Analisis Korelasi (r) dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.575	2.872
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan				

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 25

Hasil analisis yang telah di uji dalam program SPSS 25 pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) terdapat pada nilai R sebesar 0,771 atau 77,1% yang berarti dalam kriteria kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

## 3. Analisis Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Hasil analisis pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square 0,575 atau 57,5% yang berarti masuk pada kriteria sedang. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat adalah sebesar 57,5% atau dengan kriteria sedang dan sisanya 42,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

## 4. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk membandingkan signifikan nilai F hitung > F tabel, maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai F hitung > F tabel, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama-sama, dengan tingkat F tabel = (k;n-k),

$F(2;46-2) = F(2;44) = 3,21$  dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4 : Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.685	2	259.343	31.432	.000 <sup>b</sup>
	Residual	354.793	43	8.251		
	Total	873.478	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan						

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 25, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 31,432 dengan nilai F tabel adalah 3,21 sehingga  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $31,432 > 3,21$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dengan t tabel dapat disimpulkan apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau nilai signifikan t hitung  $< t \text{ tabel}$ , maka kepemimpinan atau motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitupun sebaliknya. Berikut ini adalah hasil analisis uji t :

Tabel 6 : Hasil analisis uji hipotesis secara parsial (uji-t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Beta			
1	(Constant)			3.022	.004
	Kepemimpinan	.440		3.021	.004
	Motivasi	.439		3.031	.004
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Hasil olah data dari SPSS 25

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan  
Variabel kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai sig untuk kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,007 < 0,05$  dan nilai t tabel  $df = (n-k-1)=(46-2-1=43)=1,681$ . Berarti nilai uji t hitung  $> t$  tabel ( $2,815 > 1,681$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diterima.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai sig untuk motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t tabel  $df = (n-k-1)=(46-2-1=43)=1,681$ . Berarti nilai uji t hitung  $> t$  tabel ( $4,881 > 1,681$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diterima.

## Hasil Penelitian

Pembahasan digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan.

1. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hal ini dapat dilihat dari hasil regresi sederhana yaitu  $Y=8,119 + 0,244X_1 + 0,551X_2$  yang berarti adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Inti Teknologi. selanjutnya dengan koefisien determinasi yang hasilnya Adjusted R Square 0,575 atau 57,5% yang berarti masuk pada kriteria sedang, dan korelasi (r) yang nilainya R sebesar 0,771 atau 77,1% yang berarti dalam kriteria kuat, dan hasil uji F hitung  $> F$  tabel ( $31,432 > 3,21$ ) dengan Signifikansi  $f$   $0,000 < 0,05$ , dengan demikian variabel kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Ariyanti (2017), dengan kedua faktor tersebut yaitu kepemimpinan dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan diperkuat oleh hasil penelitian Syamsuddin (2016) dimana dari satu sampai tiga pengujian hipotesis (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Sempurna Cikande–Serang, serta hasil penelitian Ridwan (2018) bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi positif yang didapat Kepemimpinan 0,619 dan Kompensasi 0,362 dengan kontribusi sebesar 85,1% dan nilai F hitung 162.585 dengan signifikansi  $f$  sebesar 0,000. Model Regresi Berganda  $Y = 2,721 + 0,619X_1 + 0,326X_2$ .

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji-t variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung  $> t$  tabel ( $2,815 > 1,681$ ) dan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ , dengan demikian variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kepemimpinan dalam sebuah perusahaan baik maka hasil kinerja karyawan akan optimal. Pada dasarnya jiwa kepemimpinan seorang pemimpin yang mampu memengaruhi orang lain untuk



memperhatikan dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana dapat menjalankan tugas tersebut dengan efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mokhammad Khukaim (2017) yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil regresi variabel kepemimpinan diperoleh nilai probabilitas 0,003 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Karena nilai signifikansi pengujian lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, lalu  $H_1$  dapat diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Kemudian di ikuti dengan hasil penelitian Ridwan (2018) yaitu “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi positif yang didapat sebesar 0,882 dengan kontribusi sebesar 78.7% dan nilai t hitung 14.659 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Model Regresi sederhana  $Y = 5.894 + 0.882X_2$ ”. selanjutnya diperkuat oleh hasil penelitian Bella Nurvita (2017) yaitu hasil analisis regresi kepemimpinan diperoleh nilai T hitung sebesar  $3.136 > T$  tabel 2.005, dengan nilai signifikansi kepemimpinan =  $0.003 < 0.05$ . Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik cara kepemimpinan suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji-t variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung  $> t$  tabel ( $4,881 > 1,681$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima seorang karyawan baik berupa fisik maupun non fisik yang di terima seorang karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angel dkk. (2019) dengan hasil analisis regresi sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan selanjutnya didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Agung Surya Dwianto (2019) yaitu nilai t hitung  $> t$  tabel ( $5,146 > 2,04841$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya). dan hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Zulhaida (2017) bahwa kompensasi merupakan salah satu yang dapat memengaruhi kinerja seseorang karyawan dan sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi dalam sebuah perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian, analisa serta pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan pada karyawan mencapai 76,95% yaitu kategori baik, dan deskripsi terhadap kompensasi pada karyawan mencapai 76,17% yaitu kategori baik, sedangkan pada deskripsi terhadap kinerja karyawan mencapai nilai 77,04% yaitu dengan kategori baik. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda dengan hasil  $Y = 8,119 + 0,244X_1 + 0,551X_2$  yang berarti adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Inti Teknologi. Hasil korelasi (r) adalah R sebesar 0,771 atau 77,1% yang berarti dalam kriteria kuat, kemudian di peroleh hasil

determinasi yaitu 57,5% dan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil dari Fhitung > Ftabel (31,432 > 3,21) dengan Signifikansi  $f$  0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima ini berarti bahwa variabel independen kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya nilai untuk kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar t hitung > t tabel (2,815 > 1,681) dengan Signifikansi  $f$  0,007 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Inti Teknologi Makassar. Sedangkan variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah t hitung > t tabel (4,881 > 1,681) dengan Signifikansi  $f$  0,000 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Inti Teknologi Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, Yannik. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam*. Batam.
- Artana I Wayan Arta, suastika I Made. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi (2018): 66.
- Barkhowa Mokhammad, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi dan Galvanis pada PT. Kurnia Adijaya Mandiri)*. Jurnal Magisma. Jateng.
- Busro, Muhammad, 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia: Prenadamedia Group*. Jakarta.
- Dwianto Agung Surya, 2019, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jael Indonesia*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No.2, Juni 2019.
- Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Edisi kedua: alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Edisi keempat: Bumi Aksara*. Bandung.
- Fajrin, Istiqomah, Qodriani dan Susilo, Heru, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pabrik Gula Kebon Agung*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 61, No. 4:117-124.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh: Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayatullah M Syarif. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalamas Raya. Skripsi thesis: Palembang*.
- Indah D. Rahayu. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departemen. PT. Badak LNG Bontang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol.43 No.1, 1-9.
- Jurdi Fatahullah, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing*. Cetakan Pertama: Intrans Publishing. Malang, Jatim.
- Kadarisman, 2016. *Manajemen Kompensasi: Radja Grafindo Persada*. Jakarta.

- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 2*,: Raja Grafindo Persada.Jakarta
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priansa, Donni . 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*: Alfabeta. Bandung.
- Nurvita Bella, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol*. Skripsi. Bekasi.
- Rahmat. 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia*: Umitoha Ukhuwah Grafika. Makassar.
- Ridwan Muhammad, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pekerja Proyek Pada PT. Arilum)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma.
- Sedarmayanti, 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*: PT. Refika Aditama. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Kepegawaian*: Edisi Revisi: PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siswanti, Yuni, 2018. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*: Studi kasus Bank Lampung. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 4, No. 1:110-117.
- Siswanto, 2019. *Pengantar Manajemen*. Cetakan keenam belas: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sitompul, Sri Langgeng Ratnasari, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Takamori Indonesia Batam*. Jurnal Administrasi Manajemen (2019) : 386-400.
- Sumardjo Mahendro, Priansa Donni Juni, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep-konsep kunci)*. Edisi Revisi: Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2018. *Metode Pendekatan, Kuantitatif Kualitatif*: Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia (pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik)*. Gava Media. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesepuluh: Pranamedia Group. Jakarta.
- Syamsuddin, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lima Sempurna Cikande-Serang*. Jurnal Sains Manajemen.
- Poluakan Angel Kralita, 2019. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Manado.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima: PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Wijaya Agus, Purnomolastu, Tjahjoanggoro. 2015. *Kepemimpinan Berkarakter (untuk para pemimpin dan calon pemimpin masa depan indonesia)*. Edisi Revisi: Brilliant Internasional. Surabaya.