

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. DHARMA PRATAMA SEJATI
JAKARTA SELATAN**

Retno Japanis Permatasari
anis_jepang88@rocketmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan.

Metode penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif Cara penarikan sampelnya adalah menggunakan *sampel jenuh* yaitu berjumlah 60 responden.

Hasil perhitungan diperoleh pengaruh hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kompensasi di PT. Dharma Pratama Sejati adalah sebesar 0,632 yang termasuk dalam kategori kuat karena berada pada rentang 0,60 – 0,799. Hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,802 dan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada rentang 0,80 – 1,000 dengan kekuatan hubungan sebesar $(0,802)^2 \times 100\% = 64,32\%$. Hubungan variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat (variabel kepemimpinan dan kompensasi dengan variabel kinerja) adalah sebesar 0,835 dan termasuk ke dalam kategori sangat kuat dengan kekuatan hubungan sebesar $(0,835)^2 \times 100\% = 69,72\%$, nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 7,196; artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,196 > 2,002$) maka H_1 diterima. Dengan demikian variabel X_1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y , nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah sebesar 10,220; artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,220 > 2,002$) maka H_2 diterima. Dengan demikian variabel X_2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y , nilai signifikansi untuk kedua variabel bebas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($65,500 > 3,18$), maka H_3 diterima. Dengan demikian variabel X_1 dan X_2 secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y .

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and compensation on employee performance at PT. Dharma Pratama Sejati South Jakarta.

This research method is a quantitative associative. The way to withdraw the sample is to use a saturated sample of 60 respondents.

The calculation results obtained by the influence of the relationship between the leadership variable with the compensation variable at PT. True Dharma Pratama is 0.632 which is included in the strong category because it is in the range of 0.60 - 0.799. The relationship between the compensation variable and the performance variable is 0.802 and is included in the very strong category because it is in the range of 0.80 - 1,000 with the strength

of the relationship of $(0.802) \times 100\% = 64.32\%$. The relationship between independent variables simultaneously with the dependent variable (the variable of leadership and compensation with the performance variable) was 0.835 and included in the category of very strong with the strength of the relationship of $(0.835) \times 100\% = 69.72\%$, the calculated value for the leadership variable was in the amount of 7,196; this means that t_{count} is greater than t_{table} ($7.196 > 2.002$) then H_1 is accepted. Thus the variable X_1 has a significant effect on the variable Y , the calculated value for the compensation variable is 10,220; meaning that t_{count} is greater than t_{table} ($10,220 > 2,002$) then H_2 is accepted. Thus the variable X_2 has a significant effect on the variable Y , the significance value for the two independent variables of 0,000 is less than 0.05 and F_{count} is greater than F_{table} ($65,500 > 3.18$), then H_3 is accepted. Thus the variables X_1 and X_2 simultaneously have a significant effect on the Y variable.

Keywords: *Leadership, Compensation, Performance*

I. PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi dan menyongsong era persaingan pasar bebas dunia, maka sikap profesionalisme dari komponen yang terkait dalam suatu organisasi mutlak dibutuhkan. Untuk itu adanya SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas sangat berperan dalam menjawab berbagai tantangan itu demi menyukkseskan tujuan akhir suatu organisasi, karena pengembangan sumber daya manusia ikut mempengaruhi aspek atau bidang lainnya, seperti bagaimanapun besar atau kayanya sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja tidak akan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi, maka perlu penanganan yang serius di dalam pengelolaannya. Peranan manajemen semakin penting artinya dalam upaya meningkatkan efisiensi suatu organisasi. Salah satu cara untuk mencapai efisiensi ini adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, sehat fisik dan mental, serta memiliki keterampilan yang tinggi.

Pimpinan sebuah perusahaan atau sebuah instansi pemerintah menjadi salah satu komponen yang penting. Pimpinan harus menjadi suatu contoh yang baik bagi para karyawannya. Sifat kepemimpinan yang penting dan umum bagi setiap pemimpin seperti pemimpin harus mempunyai integritas kecerdasan dan pengetahuan yang luas, rasa simpati terhadap karyawannya, kesungguhan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung yang telah diberikan, dan kesadaran akan dirinya bahwa dia adalah seorang pemimpin. Karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pimpinan yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah suatu kekacauan manusia dan mesin. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin perusahaan yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka kepemimpinan juga mengalami perubahan-perubahan baik kekuatannya, kepandaian, kekayaan, kejiwaan dan sebagainya.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pemimpin dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik.

Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya agar mau dan mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi akan tercapai secara maksimal sesuai yang telah ditetapkan.

Untuk memperoleh gambaran mengenai kepemimpinan, berikut ini akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai definisi kepemimpinan, di antaranya adalah: Kepemimpinan menurut Malayu Hasibuan (2011: 170) yaitu:

“Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Ada beberapa pendapat mengenai kinerja. Menurut Mangkunegara (2012: 9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Dalam mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seseorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja. Pemimpin memiliki pengaruh terhadap sikap karyawan, efektivitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Kepemimpinan merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Penerimaan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dapat berakibat pada semangat kerja karyawan tersebut, sehingga kerja karyawan tersebut menjadi malas- malasan, sering tidak masuk kerja, tidak disiplin dan tindakan - tindakan lain yang merugikan perusahaan walaupun pemimpin telah melakukan tugasnya dengan baik. Menurut Hasibuan (2013: 117) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung ataupun tidak langsung yang di terima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”.

PT. Dharma Pratama Sejati secara resmi berdiri pada tanggal 3 Maret 1981 dengan nama PT. DPS Grup. Banyak hal telah dilalui sejak saat berdirinya itu, dan barangkali yang paling signifikan adalah krisis moneter yang terjadi di tahun 1997. Krisis ini membawa dampak yang luar biasa pada keseluruhan perdagangan dan distribusi gas bumi di Indonesia. Namun, secara khusus, kondisi ini mempengaruhi aliran dana investor dan bahkan sempat mengancam kelanjutannya. Banyak investor menjadi panik lalu menjual saham mereka. Akibatnya, PT. DPS Grup terpaksa meminta bantuan dari perusahaan BUMN pemerintah Indonesia. Pertamina Gas (Pertagas Niaga) kemudian berusaha mencari proyek konstruksi pipa atau *painting blasting* di luar negeri di tahun 1998. Pada PT. DPS Grup terdapat jenjang kompensasi yang cukup berbeda-beda dari satu karyawan ke karyawan lainnya, terutama karena masa bakti karyawan yang berbeda-beda. Pada penelitian ini akan dikaji tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan. Alasan dipilihnya PT. DPS Jakarta Selatan sebagai obyek penelitian adalah karena PT. Dharma Pratama Sejati Jakarta selatan sebagai kantor pusat juga mengalami hal yang sama dimana kinerja dipengaruhi oleh pemimpin dan gaji yang diterima. Hal ini diketahui berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa orang karyawan ternyata kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi kinerja mereka. Apabila karyawan berprestasi kemungkinan akan menerima gaji atau bonus lebih tinggi daripada yang tidak berprestasi. Hal ini juga didukung karena berdasarkan pada hasil

wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan PT. DPS Jakarta Selatan yaitu: Lilis susanti, Puji Sayekti, Irma Jayanti, Eko Budi dan Agus Riyanto dan Diana, Ita Trihandayani, Adhetia Nugroho, Atrin dan Yodha Gumilar, mereka menyatakan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan dan kompensasi yang mereka terima akan mempengaruhi kinerja mereka. Berikut ini adalah data hasil wawancara, sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Wawancara Karyawan PT. DPS Jakarta Selatan

No.	Responden	Jawaban	Responden	Jawaban
1.	A	Gaji cukup	F	Tunjangan kurang
2.	B	Pemimpin kurang ramah	G	Kurang tinggi gajinya
3.	C	Pemimpin kurang perhatian	H	Pemimpin tegas
4.	D	Gaji standard	I	Terlalu disiplin
5.	E	Bonus kurang	J	Pemimpin cukup baik

Sumber: Wawancara tanggal 7 Agustus 2017

Dari hasil wawancara peneliti tentang gambaran kinerja terhadap Divisi Keuangan dan *Office Boy* dan *Messenger* diketahui bahwa selama ini karyawan memiliki kinerja yang cukup baik sekitar 40% dan mereka yang bekerja baik hanya 20%, dan sisanya 40% bekerja masih di bawah standar atau buruk. Pada penelitian ini digunakan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan ini dipilih karena gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan yang ada di PT. Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan. Berdasarkan pada uraian tersebut maka penelitian ini berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan”.

Objek penelitian ini adalah PT. Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan berdiri pada tanggal 3 Maret tahun 1981 dengan nama PT. Dharma Pratama Sejati, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri hilir gas bumi. Dalam perjalanannya hingga sampai saat ini, ada banyak hal yang menyebabkan kondisi ketidakstabilan kinerja perusahaan. Menarik untuk di teliti karena perusahaan ini masih dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) di tengah persaingan dengan perusahaan yang melayani penjualan gas ke dalam maupun ke luar negeri yang penuh dengan ketidakpastian mengenai resiko di masa datang dan resiko yang akan terjadi nantinya. Data absensi dapat di lihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan masih di rasa terlalu banyak yang tidak hadir, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, di bulan tertentu persentase absensi di atas 10%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih di tambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Berikut adalah absensi karyawan dalam delapan bulan terakhir tahun 2017.

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Unjuk kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian unjuk kerja.

Penilaian unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja karyawannya. Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan

upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain. Sehingga, penilaian unjuk kerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karier, dan lain-lainnya yang tentu saja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Pengertian Kinerja karyawan menurut Malayu SP. Hasibuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keunggulan, serta waktu.

Hasibuan (2013:95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dalam uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas–tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja Sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan macam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen

11. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya. Unsur prestasi karyawan yang akan dinilai oleh setiap orang organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal diatas.

Tabel 1.2 Tahun 2017 Absensi Karyawan PT. DPS Jakarta Selatan

No.	Bulan	Karyawan masuk	Karyawan absen	Total karyawan	Presentase %
1.	Januari	58	2	60	3,33
2.	Februari	57	3	60	5,00
3.	Maret	58	2	60	3,33
4.	April	56	4	60	6,67
5.	Mei	59	1	60	1,67
6.	Juni	58	2	60	3,33
7.	Juli	57	3	60	5,00
8.	Agustus	58	2	60	3,33

Sumber: PT. DPS Jakarta Selatan tanggal 7 Agustus Tahun 2017

Semangat kerja dapat diukur melalui absensi /presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya.

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi : Presensi (tingkat kehadiran), Disiplin Kerja, Kerja Sama, dan Tanggung Jawab.

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui :

- a. Kehadiran karyawan ditempat kerja.
- b. Ketepatan keryawan datang atau pulang
- c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik tertulis maupun tidak.

Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan di PT. DPS Jakarta Selatan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Dharma Pratama Sejati Jalan Mampang Prapatan Raya No.27-J, Jakarta Selatan 12760, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di PT. Dharma Pratama Sejati, Jakarta Selatan sebanyak 60 karyawan. Adapun cara penarikan sampelnya adalah menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah 60 responden.

Uji Instrumen menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik menggunakan Uji Normalitas, Uji Multi Kolinearitas, Uji Auto Korelasi dan Uji Heteroskedastisitas. Sementara Uji Statistik menggunakan Persamaan Regresi, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi dan Uji Signifikansi, menggunakan alat bantu program SPSS versi 22

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik

1. Korelasi *Product Moment*

Penghitungan analisis *Product Moment* ini dilakukan dengan mempergunakan program SPSS v. 18 pada sampel yang berjumlah 60 untuk mengetahui keeratan hubungan tiap-tiap variabel yang diteliti (kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja) pada taraf nyata (α) 0,05. Hasil analisis *Product Moment* untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.20. berikut ini :

Tabel 4.1 Hasil Analisis Korelasi Antar Variabel

		Correlations		
		Kepemimpinan	Kompensasi	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,632**	,687**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	60	60	60
Kompensasi	Pearson Correlation	,632**	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	60	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	,687**	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,835 ^a	,697	,686	1,956

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber : Data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel tersebut, bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kompensasi adalah sebesar 0,632 yang termasuk dalam kategori kuat karena berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan kekuatan hubungan sebesar $KD = r^2 \times 100\%$ yaitu $(0,632)^2 \times 100\% = 39,94\%$. Hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,687 dan termasuk dalam kategori kuat dengan kekuatan hubungan sebesar $(0,687)^2 \times 100\% = 47,20\%$. Hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,802 dan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada rentang 0,80 – 1,000 dengan kekuatan hubungan sebesar $(0,802)^2 \times$

100% = 64,32%. Hubungan variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat (variabel kepemimpinan dan kompensasi dengan variabel kinerja) adalah sebesar 0,835 dan termasuk ke dalam kategori sangat kuat dengan kekuatan hubungan sebesar $(0,835)^2 \times 100\% = 69,72\%$.

2. Analisis Regresi Linier

Sebelum melakukan analisis regresi linier secara parsial harus dilakukan uji keberartian pengaruh variabel bebas melalui uji t, sedangkan secara simultan harus dilakukan uji keberartian pengaruh variabel bebas melalui uji F. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS v. 18 pada taraf nyata (α) 0,05 dengan t_{tabel} adalah $dk = n - 2$ ($60 - 2 = 58$) karena $dk = 58$ tidak tertera pada tabel maka lihat nilai $dk < 58$ yaitu 50 jadi $t_{tabel} = 2,002$. Sedangkan untuk F_{tabel} adalah $dk_1 = k - 1$ ($3 - 1$) dan $dk_2 = n - k - 1$ ($60 - 3 - 1 = 56$) karena $dk_2 = 56$ tidak tertera pada tabel maka lihat nilai $dk < 57$ yaitu 50 jadi $F_{tabel} = 3,18$. Hasil pengujian keberartian secara parsial dan simultan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2 Hasil Pengujian Variabel X₁ Terhadap Y

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,749	,000
	Kepemimpinan	7,196	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 7,196; artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,196 > 2,002$) maka H_1 diterima. Dengan demikian variabel X_1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Variabel X₂ Terhadap Y

Model		t	Sig.
1	(Constant)	7,287	,000
	Kompensasi	10,220	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang telah diolah, 2017

3. Uji T

Berdasarkan tabel tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah sebesar 10,220; artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,220 > 2,002$) maka H_2 diterima. Dengan demikian variabel X_2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501,179	2	250,589	65,500	,000 ^a
	Residual	218,071	57	3,826		
	Total	719,250	59			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang telah diolah, 2017

4. UJI F

Berdasarkan tabel tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi untuk kedua variabel bebas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($65,500 > 3,18$), maka H_3 diterima. Dengan demikian variabel X_1 dan X_2 secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

a. Regresi Linier Variabel X_1 terhadap Y

Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, untuk mengetahui prediksi dari persamaan struktural dilakukan dengan bantuan program SPSS v. 18, hasil penghitungan regresi linier sebagaimana tertera pada tabel 4.24 berikut :

Tabel 4.5 Hasil Regresi Linier Variabel X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	19,547	2,896	
Kepemimpinan	,552	,077	,687

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang telah diolah, 2017

Rumus baku dari persamaan linier regresi sederhana ini adalah $\hat{Y} = a + bX$. Berdasarkan tabel tersebut variabel kepemimpinan menunjukkan nilai konstanta untuk a adalah sebesar 19,547 dan b sebesar 0,552. Tanda positif pada nilai b variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja. Dengan demikian persamaan strukturalnya menjadi $\hat{Y} = 19,547 + 0,552X$. Jika a konstan maka nilai \hat{Y} akan bertambah sebesar $19,547 + 0,552X$ satuan tergantung kepada besarnya nilai X.

b. Regresi Linier Variabel X_2 terhadap Y

Variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, untuk mengetahui prediksi dari persamaan struktural dilakukan dengan bantuan program SPSS v. 18, hasil penghitungan regresi linier sebagaimana tertera pada tabel 4.25. berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil Regresi Linier Variabel X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	16,822	2,308	
Kompensasi	,610	,060	,802

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang telah diolah, 2017

Rumus baku dari persamaan linier regresi sederhana ini adalah $\hat{Y} = a + bX$. Berdasarkan tabel 4.25. tersebut variabel kompensasi menunjukkan nilai konstanta untuk a adalah sebesar 16,822 dan b sebesar 0,610. Tanda positif pada nilai b variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja. Dengan demikian persamaan strukturalnya menjadi $\hat{Y} = 16,822 + 0,610X$. Jika a konstan maka nilai \hat{Y} akan bertambah sebesar $16,822 + 0,610X$ satuan tergantung kepada besarnya nilai X.

c. Regresi Linier Berganda Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

Variabel kepemimpinan dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, untuk mengetahui prediksi dari rumus struktural dilakukan dengan bantuan program SPSS v. 18, hasil penghitungan regresi linier sebagaimana tertera pada tabel 4.26. berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13,326	2,411	
Kepemimpinan	,241	,076	,299
Kompensasi	,466	,072	,612

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang telah diolah, 2017

Rumus baku dari persamaan linier regresi berganda ini adalah $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Berdasarkan Tabel 4.26. tersebut variabel kepemimpinan dan kompensasi menunjukkan nilai konstanta untuk a adalah sebesar 13,326; b₁ sebesar 0,241; dan b₂ sebesar 0,466. Tanda positif pada nilai b₁ dan b₂ variabel kepemimpinan dan kompensasi menunjukkan pengaruh yang searah terhadap variabel kinerja. Dengan demikian persamaan strukturalnya menjadi $\hat{Y} = 13,326 + 0,241X_1 + 0,466X_2$. Jika a konstan maka nilai \hat{Y} akan bertambah sebesar 13,326 + 0,241X₁ + 0,466X₂ satuan, nilai tergantung kepada besarnya nilai X₁ dan X₂.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada PT. Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, peneliti dapat mengambil kesimpulan yaitu:

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan searah terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan Dengan adanya kepemimpinan yang baik peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan hasil seluruh jawaban responden yang berjumlah 60 karyawan dengan 10 pernyataan dengan jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 82 responden atau 13,67%, jawaban Setuju (S) sebanyak 325 responden atau 54,17%.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan searah terhadap kinerja karyawan di PT. Dharma Pratama Sejati, Jakarta Selatan mendapat respon yang baik, peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan hasil seluruh jawaban responden yang berjumlah 60 karyawan dengan 10 pernyataan dengan jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 92 atau 15,34%, jawaban Setuju (S) sebanyak 359 atau 59,83%.
3. Pengaruh hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kompensasi di PT. Dharma Pratama Sejati adalah sebesar 0,632 yang termasuk dalam kategori kuat karena berada pada rentang 0,60 – 0,799. Hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,802 dan termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada pada rentang 0,80 – 1,000 dengan kekuatan hubungan sebesar $(0,802)^2 \times 100\% = 64,32\%$. Hubungan variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat (variabel kepemimpinan dan kompensasi dengan variabel kinerja) adalah sebesar 0,835 dan termasuk ke dalam kategori sangat kuat dengan kekuatan hubungan sebesar $(0,835)^2 \times$

100% = 69,72%, nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 7,196; artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,196 > 2,002$) maka H_1 diterima. Dengan demikian variabel X_1 mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y, nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah sebesar 10,220; artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($10,220 > 2,002$) maka H_2 diterima. Dengan demikian variabel X_2 mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y, nilai signifikansi untuk kedua variabel bebas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($65,500 > 3,18$), maka H_3 diterima. Dengan demikian variabel X_1 dan X_2 secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

B. Saran

Dari hasil yang telah di teliti, maka peneliti ingin memberikan masukan berupa saran, adapun saran yang ingin peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan sebaiknya harus profesional dalam bersikap dan bekerja.
2. Pimpinan sebaiknya memiliki waktu untuk mendengarkan keluhan bawahannya.
3. Sebaiknya pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.
4. Pimpinan sebaiknya tidak lamban dalam mengambil keputusan.
5. Sebaiknya pimpinan harus mampu menciptakan rasa optimis bagi bawahannya.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, 2016, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta
- Donni Juni Priansa, 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung
- Handoko T. Hani, 2015. *Manajemen, Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, 2014. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi Kedua. CV. Alfabeta. Bandung
- Nawawi, Hadari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Riadi, Edi, 2016, *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*, Andi, Yogyakarta
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Jakarta
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS*, 1(2).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2).
- Veithzal, Zainal Rivai. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Rajawali Pers