



## Analisa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas XYZ

**Farhan Fauzan<sup>1</sup>, Rachmawaty<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
\* Email: [dosen01925@unpam.ac.id](mailto:dosen01925@unpam.ac.id)

### INFO ARTIKEL

Diterima 15 Februari 2023  
Disetujui 01 Maret 2023  
Diterbitkan 14 Maret 2023

#### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan;  
Kompensasi; Kinerja  
Karyawan

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pengisian kuesioner oleh pegawai yang bekerja di Universitas XYZ yang berlokasi di Jakarta Selatan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling, sedangkan pengolahan data yang digunakan peneliti adalah analisis regresi berganda menggunakan SPSS 22. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (Uji F), gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Model regresi berganda adalah  $Y = 19,172 + 0,037(X1) + 0,238(X2)$ .

#### Keywords:

Leadership Style;  
Compensation;  
Employee Performance

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to find empirical evidence of the influence of leadership style and compensation on employee performance. Data collection in this research was carried out through filling out a questionnaire by employees who work at the XYZ University, located in the South Jakarta area. The sampling method used in this study was random sampling, while the data processing used by researchers was multiple regression analysis. The results of the multiple regression test shows that partially (t test) Leadership style has no significant effect on employee performance while compensation has a significant effect on employee performance. Simultaneously (Test F), leadership style (X1) and compensation (X2) together have a significant effect on employee performance (Y). The model of Multiple Regression is  $Y = 19,172 + 0,037(X1) + 0,238(X2)$ .*

**How to cite:** Fauzan, F. & Rachmawaty, R. (2023). Analisa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas XYZ. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 3(1) 120-131



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

## PENDAHULUAN

Universitas XYZ adalah salah satu perguruan tinggi di Jakarta yang telah mendapatkan status Negeri dari Pemerintah pada tahun 2014, Universitas XYZ telah menunjukkan perkembangan yang lebih baik dari tahun ketahunnya yaitu dilihat dari jumlah mahasiswa yang kian meningkat. Keberhasilan suatu Perguruan tinggi Universitas XYZ dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena SDM lah yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki perguruan tinggi untuk membantu mewujudkan tujuan Perguruan tinggi itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu Perguruan Tinggi, Sumber daya manusia selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerjanya, bila dalam suatu perguruan tinggi dengan banyak karyawan mengalami gangguan gaya pemimpin yang buruk dan kompensasi, maka kinerja perusahaan dapat terganggu.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal maka harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi Perguruan Tinggi tersebut. Salah satu masalah yang sering dihadapi Perguruan Tinggi adalah masalah kinerja karyawan yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja karyawan agar segala tujuan dapat terlaksana sesuai harapan. Karyawan merupakan asset penting yang wajib mereka jaga, Oleh karena itu bagi Instansi yang ada khususnya pada Perguruan Tinggi yang bergerak di bidang jasa pelayanan dalam hal pendidikan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan di Perguruan Tingginya, maka perguruan tinggi dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan kompensasi karyawan.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya (Marzuki, 2002). Kepemimpinan merupakan gaya seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mempunyai keinginan bekerja sama dan bekerja secara efektif maupun efisien. Sukses atau tidaknya seorang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka. Universitas XYZ membutuhkan pemimpin yang mempunyai kompetensi yang tinggi dalam menciptakan keberhasilan suatu instansi perguruan tinggi. Untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Kompensasi, kompensasi juga sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, kompensasi menjadi pendorong seseorang guna melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai hasil yang terbaik, dorongan dan semangat agar para karyawan memahami serta sadar akan tugas dan kewajiban yang harus ia lakukan setelah pemimpin menetapkan target dan sasaran serta tugas-tugas setiap pekerjaan. Tujuan pemberian insentif pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi karyawan agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawab. Menurut Sutrisno (2009:189) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Kompensasi bagi para karyawan pun tidak kalah pentingnya, karena Kompensasi dapat memberikan karyawan semangat dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan Universitas XYZ. Apabila organisasi atau perusahaan tidak memperhatikan tentang kompensasi bagi karyawannya,

tidak mustahil perusahaan tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas baik.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sutikno (2014 : 35) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Hasibuan (2016 : 170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frenky Basna (2016 : 320) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Thoha (2012 : 49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Horse yang dikutip oleh H. Suwanto (2011 : 157) antara lain a). Gaya Kepemimpinan Direktif, diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas. b). Gaya Kepemimpinan Yang Mendukung, Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. c). Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan. d). Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi, Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharuskan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka. Indikator gaya kepemimpinan menurut Hasibuan S.P Malayu (2016:199) adalah sebagai berikut: a). Keteladanan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin harus memberi contoh yang baik dalam tingkah laku berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan dan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahannya akan mengikuti. b). Kewibawaan, Kewibawaan adalah sebuah kekuatan yang memancar dalam diri seseorang karena kelebihan yang dimilikinya, sehingga mendatangkan kepatuhan tanpa paksaan kepadanya. c). Pendelegasian tugas, Pendelegasian tugas adalah wewenang suatu pelimpahan hak atau kekuasaan pemimpin terhadap bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan sekaligus meminta pertanggung jawaban atau penyelesaian tugas-tugas tersebut. d). Pengambilan Keputusan, Pengambilan keputusan merupakan suatu proses penentuan keputusan yang terbaik dari sejumlah alternatif untuk melakukan aktifitas pada masa yang akan datang.

### **Kompensasi**

Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu. Kompensasi akan mempunyai arti lain bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi

organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Menurut Hasibuan (2012:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : Kompensasi langsung (direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect compensation). Kompensasi langsung berupa gaji, upah insentif, Kompensasi tidak langsung dapat berupa kesejahteraan karyawan.

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut M. Kadarisman (2016:01) Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Anwar prabu mangkunegara (2003:83) Hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka, bentuk-bentuk pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Menurut Yani (2012:142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu a). Kompensasi dalam bentuk finansial, Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya. b). Kompensasi dalam bentuk non finansial, Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

Menurut Malayu S.P hasibuan (2012:86) Indikator dari Kompensasi yaitu : Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam bentuk suatu kontrak kerja. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau perusahaan pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah insentif adalah suatu sarana motivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsangan ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Asuransi adalah suatu perjanjian dengan seseorang penanggung mengikat diri kepada seorang tertanggung dengan menerima suatu premi, untuk memberikan enggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tidak diinginkan. Fasilitas kantor adalah sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu. Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan kepada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan dan skema pembelian saham.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi setiap perusahaan karena suatu perusahaan melihat perkembangannya melalui kinerja. Apabila kita berbicara masalah kinerja para pakar memberi batas sendiri untuk kinerja sebagai suatu prosus untuk mencapai hasil-hasil tertentu

yang di rencanakan. Maka dengan demikian tinggi atau rendahnya suatu kinerja seseorang dapat di evaluasi dari tindakan dan perilaku orang tersebut yang di perhatikan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* (Prestasi kerja) atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) Pengertian kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mahmudi (2015:22) yang dimaksud kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayati (2013:87) Kinerja adalah proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi. Dengan demikian Peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses akhir dari pekerjaan seseorang untuk tujuan keberhasilan suatu perusahaan yang nanti akan di evaluasi kembali jika ada kekeliruan pada hasil pekerjaannya tersebut sesuai dengan kebijakan masing-masing perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut anwar prabu mangkunegara (2015 : 67-68) sebagai berikut : a). Faktor kemampuan, secara psikologi, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan (*knowledge + skill*), pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai kinerja maksimal. b). Faktor motivasi, Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang dimiliki pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya, mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kinerja dan semua itu bisa memperhatikan bagaimana tingkat tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai. Menurut Mangkunegara (2011:75) Menyebutkan, indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut a). Kualitas kerja, seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. b). Kuantitas Kerja, seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. c). Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. d). Tanggung Jawab, Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear pada aplikasi SPSS 22 dengan 2 variabel bebas, variabel yang diteliti diklasifikasikan menjadi dua variabel Independen atau Bebas, dimana Sugiyono (2016:39) mengatakan bahwa variabel bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti menjadikan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi sebagai variabel bebas (independen). Dalam hal ini Gaya Kepemimpinan dilambangkan dengan X1, Kompensasi dilambangkan dengan X2 dan Kinerja karyawan dilambangkan dengan X3. Kedua adalah variabel dependen atau terikat sering disebut variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:39). Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2015:11).

**Tabel 1. Variabel Operasional**

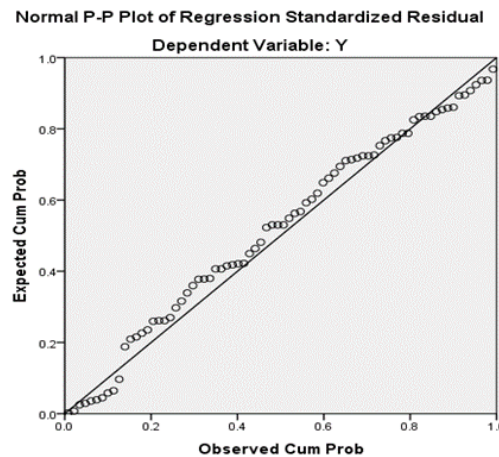
No	Varibel	Dimensi	Indikator
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi pelaku orang lain atau bawahan.	1. Keteladanan 2. Kewibawaan 3. Pendelegasian Tugas 4. Pengambilan Keputusan
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas kantor 6. Tunjangan
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab

Sumber: Olahan Penulis, 2023

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan yaitu dengan kolmogorov smirnov dan pendekatan p-plot, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% artinya jika data memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal, berikut adalah tabel dari Uji Normalitas Menggunakan pendekatan kolmogov smirnov dan p-plot.



Gambar 1. Hasil Uji normalitas menggunakan grafik P-Plot  
Sumber: Hasil Output IBM SPSS 22

Hasil uji menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dapat kita lihat dari data di atas bahwa titik mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal. Untuk memastikannya lagi, peneliti akan melakukan uji normalitas menggunakan Kolmogrov smirnov, ditunjukkan pada Tabel 2. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogrov smirnov bisa di lihat pada tabel 2 dapat kita simpulkan bahwa nilai *Asymp. Sign (2-tailed)* sbesar 0,200 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti uji tersebut dinyatakan normal.

**Tabel 2. Kolmogrov smirnov**

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84931482
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,073
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 22

### Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Untuk kriteria pengujian multikolinearitas sendiri adalah apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi mltikolinearitas, begitu pun sebaliknya apabila nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF >10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas akan di paparkan pada tabel berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
1	(Constant)		
	Gaya kepemimpinan	,841	1,188
	Kompensasi	,841	1,188

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 22

Hasil Uji Multikolinearitas pada tabel 3. menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar 0,841 dan nilai VIF sebesar 1,188, Variabel Kompensasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,841 dan nilai VIF sebesar 1,188. Hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwasannya nilai tolerance dari semua variabel independent memiliki nilai tolerance >0,10, yang menunjukkan tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Untuk nilai VIF juga menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai VIF<10. Maka dapat peneliti

simpulkan bahwa dalam metode persamaan regresi ini tidak terdapat masalah pada uji multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menilai apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian ini menggunakan dua pendekatan yaitu dengan uji glejser dan grafik plot(Scatterplot). Keputusan yang nantinya akan di ambil untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidaknya yaitu apabila terjadi heteroskedastisitas nilai sig<0,05 dan jika tidak terjadi heteroskedastisitas nilai sig >0,05. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,061	,043
	Gaya Kepemimpinan	-,303	,762
	Kompensasi	-1,168	,247

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Output IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas bahwasannya terlihat nilai sig variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.762, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,247. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai sig>0,05, maka dapat peneliti simpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Metode analisis linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara hubungan satu variabel terhadap variabel lain. Peneliti akan membahas hubungan dua variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan data maka di peroleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 5. Analisa Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,172	3,406		5,629	,000
	Gaya kepemimpinan	,037	,115	,035	,317	,752
	Kompensasi	,238	,054	,486	4,402	,000

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 22

Berdasarkan Tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 19,172 + 0,037(X1) + 0,238(X2)$$



Hasil Persamaan regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa konstanta sebesar 19,172 artinya, jika Gaya kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) dianggap konstan (bernilai 0), maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 19,172. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan X1 sebesar 0,37 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 maka kinerja karyawan meningkat 0,37 atau sebaliknya apabila terjadi penurunan variabel X1 sebesar 0,37 maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,37. Koefisien regresi variabel Kompensasi X2 sebesar 0,238 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 maka kinerja karyawan meningkat 0,238 atau sebaliknya apabila terjadi penurunan variabel X2 sebesar 0,238 maka kinerja karyawan akan meurun 0,3238.

### Uji koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi Determinasi merupakan salah satu uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antar variabel dependen dengan variabel independen. Dalam persamaan regresi menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka nilai R<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui seberapa baik suatu model yang diterapkan dapat menjelaskan variabel dependennya.

**Tabel 6. Koefisien Diterminasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 <sup>a</sup>	.251	.231	2,888

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 22

Uji koefisiensi determinasi dapat di ketahui Rsquare 0,231 atau 23% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi, sedangkan sisanya 0,769 atau 77% di jelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang di teliti.

### Uji Hipotesis Uji T Parsial

Uji statistik t dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi dari variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Maksud dari ujit sendiri adalah untuk menguji apakah suatu hipotesis diterima atau tidak, apabila t<sub>hitung</sub> lebih kecil dari pada t<sub>tabel</sub> dengan taraf signifikansi sebesar 5% maka mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, begitupun sebaliknya apabila t<sub>hitung</sub> lebih besar atau sama dengan t<sub>tabel</sub> pada taraf signifikansi sebesar 5% maka mempunyai pengaruh yang signifikan. Berikut adalah tabel hasil pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda.

**Tabel 7. Hasil Uji t statistik  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,172	3,406		5,629	,000
	Gaya kepemimpinan	,037	,115	,035	,317	,752
	Kompensasi	,238	,054	,486	4,402	,000

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 22

Berdasarkan pengolahan data diatas, diperoleh hasil t hitung sebagai diperoleh bahwa variabel Gaya kepemimpinan diketahui nilai t hitung sebesar  $0,317 < 1,993$  lebih kecil dari t tabel dan untuk nilai signifikannya sebesar  $0,752 > 0,05$ . Maka H1 ditolak, artinya utnuk variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kompensasi diketahui nilai t hitung sebesar  $4,402 > 1,993$  lebih besar dari t tabel dan untuk nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka H2 Diterima, artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F Simultan

Uji f dilakukan untuk menguji apakah variabel dependen secara simultan berpengaruh terhadap variabel independen. Berikut adalah tabel dari uji f.

**Tabel 8. Hasil Uji F statistik**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204,105	2	102,053	12,235	.000 <sup>b</sup>
	Residual	608,895	73	8,341		
	Total	813,000	75			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya kepemimpinan						

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 22

Uji signifikansi simultan (Uji F) pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f hitung  $> f_{tabel}$  yaitu  $12,235 > 3,12$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji tersebut peneliti menyimpulkan bahwa H3 diterima, artinya variabel Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil dari pembahasan dari pada variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di implementasikan terhadap Universitas XYZ Sampel penelitian yang tersebar 93 angket dan yang bersedia menjadi responden adalah 76. Berdasarkan perhitungan SPSS, peneliti mendapatkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,752. Adapun hasil perbandingan untuk nilai signifikansi adalah  $0,752 > 0,05$ , dan dapat disimpulkan H1 ditolak atau tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh randi kurniawan (2019) yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survey tiga point pertanyaan dengan score terendah ( 3,4 sd 3,8) adalah Atasan selalu memberikan tugas berkala kepada karyawan, Atasan selalu melibatkan karyawan untuk pengambilan keputusan, Atasan selalu tepat dalam mengambil keputusan. Berdasarkan perhitungan spss yang telah kami buat, peneliti mendapatkan nilai signifikansi pada variabel Kompensasi sebesar 0,000. Adapun hasil perbandingan untuk nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ , dan dapat disimpulkan H2 diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh andri mulia (2019 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan spss yang kami buat, maka hasil uji F secara bersama sama atau simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi nilai signifikansinya sebesar 0,000. Dan dari hasil perbandingan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dapat peneliti ambil kesimpulan H3 diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andri, Mulia. (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Qbig Bsd City Tangerang*. Masters thesis, Universitas Pamulang.
- Basuki, Andi. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan pengalaman kerja*. Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Desenja, Bimpi Arispa. (2019) *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Tangerang Selatan Bagian Produksi*.
- Dewi, Andi Ratna Sari. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasidan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kabupaten mamuju*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unhas.
- Edy, Sutisna. (2008), *Kepemimpinan dalam organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta; PT.Indeks. Wirawan
- Hariyanto,Puji. (2017), *Pengaruh gaya kepemimpinan,motivasi dan pengalaan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Top and Top Apparel*. Universitas Muhammadiyah, Surakarta
- Husein, Umar. (2008). *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan*, seri desain Penelitian Bisnis-No.1, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Martono, Heri. (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Cabang Bitung Tangerang*. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Muhammad, Firdaus Khoiri. (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bus Antar Jemput Sekolah pada PT. Blue Bird Tbk*. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Octaviani, Dila. (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Maspion Group (Cabang Giant Alam Sutera), Tangerang Selatan*
- Parker ,Follet Mary. (2009),*manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pratama, Herlambang Krisna mukti. (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt.Indo cali plast karang anyar*. Universitas Muhammadiyah, Surakarta
- Ramadhiansyah, Kautsar. (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Sushi Tei Karawaci Tangerang*. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Randi, Kurniawan. (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dmy Solid Tangerang*. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.

- Rhardi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publising.
- Riski, Fitriani. (2019) *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.99 Security, Jakarta Selatan*
- Rivai, Veitzhal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Edisi kelima, Raja Grafindo Jakarta.
- Riyadi, Slamet. (2011), *Pengaruh kompensasi financial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur*. Universitas 17 Agustus 1945
- Robbins 1998 dalam Rahma et (2013), *Indikator Pengukuran Budaya Organisasi* (<http://emirsiregar58.co.id>).
- Safitri, Deti. (2019) *Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intercipta Corporation Jakarta Barat*. Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *manajemen sumber daya manusia, menciptakan keunggulan*