

## PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MP PUTRA GALUH KRADENAN

Bisri Musthofa<sup>1\*</sup>, Muhammad Yusuf<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> (FKIP/Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Ronggolawe Tuban)

<sup>1</sup> [bisrimusthofa07@gmail.com](mailto:bisrimusthofa07@gmail.com)

<sup>2</sup> [ucupabubakar@gmail.com](mailto:ucupabubakar@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di MP Putra Galuh Kradenan baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi 30 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Instrumen penelitian yang digunakan adalah metode skala likert. Serta teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, statistic Deskriptif, Uji Normalitas, Regresi Linier Berganda, Uji F, dan Uji T. Adapun hasil penelitian ini dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 23, menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel Kompensasi (X1) t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,524 > 1,040$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan nilai t untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $1,954 > 2,012$ ) dan mempunyai nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dua variabel X yakni kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan di MP Putra Galuh Kradenan.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Syahputra et al., 2020). Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat (1). Dalam lingkup perusahaan seorang karyawan merupakan aset atau kekayaan utama dalam sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang harus dikelola dengan baik. Organisasi menurut (Ramadanu, 2020) "Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut (2). Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses juga. Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada diri seorang pemimpin, apapun tanggung jawab yang harus diterimanya. Karena tanpa adanya kemampuan memimpin terlebih dalam hal mengelola sumber daya manusia, tidak memungkinkan seorang pemimpin berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. (Kurniawa, 2018) (3). Ketidakmampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka disebabkan karena karyawan tersebut seandainya sendiri ketika diberi tanggung jawab pekerjaannya dan pekerjaannya tidak bisa berjalan dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinan yang ada di perusahaan atau organisasi. Apabila

kinerja karyawan kurang baik maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, Jumlah populasi 30 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Instrumen penelitian yang digunakan adalah metode skala likert. Serta teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, statistic Deskriptif, Uji Normalitas, Regresi Linier Berganda, Uji F, dan Uji T.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat ketepatan atau kebenaran dari suatu instrumen dalam penelitian dalam menjalankan fungsinya sebagai alat ukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi person yang menghitung korelasi antara skor di setiap item pertanyaan dengan total skor yang memiliki tingkat toleransi kesalahan 0,05 atau 5%. Setiap item dalam kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai rhitung > rtabel dan sebaliknya, suatu item dapat dikatakan tidak valid jika nilai rhitung < rtabel. Dalam penelitian ini  $rtabel = df = n-2 = 30-2 = 28$  sehingga rtabel dalam penelitian ini adalah 0,374. Berikut hasil pengujian validitas pada setiap indikator dalam variabel bebas dan terikat disajikan dalam tabel berikut :

Variabel	Pernyataan	Koefisien korelasi	Sig.	rtabel	Kesimpulan
X1 (Kompensasi)	X1.1	0,377	0,001	0,374	Valid
	X1.2	0,435	0,000	0,374	Valid
	X1.3	0,558	0,000	0,374	Valid
	X1.4	0,414	0,000	0,374	Valid
	X1.5	0,465	0,000	0,374	Valid
	X1.6	0,391	0,002	0,374	Valid
X2 (Kepemimpinan)	X2.1	0,406	0,000	0,374	Valid
	X2.2	0,435	0,001	0,374	Valid
	X2.3	0,558	0,001	0,374	Valid
	X2.4	0,414	0,002	0,374	Valid
	X2.5	0,465	0,001	0,374	Valid
	X2.6	0,468	0,005	0,374	Valid

Y3  (Kinerja  Karyawan)	Y1.1	0,472	0,000	0,374	Valid
	Y1.2	0,435	0,004	0,374	Valid
	Y1.3	0,384	0,003	0,374	Valid
	Y1.4	0,387	0,005	0,374	Valid
	Y1.5	0,397	0,000	0,374	Valid
	Y1.6	0,488	0,000	0,374	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas pada semua indikator variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan hasil yang valid, karena nilai korelasi lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel), sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan pada penelitian ini untuk menguji sejauh mana instrumen yang menjadi alat ukur dalam kuesioner dapat digunakan beberapa kali hasilnya tetap konsisten sehingga dapat dipercaya dan diandalkan. Untuk mengetahui reliabel dari suatu instrument pada penelitian ini menggunakan Cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha > 0,60. Berikut Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,627	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,669	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,749	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi(X1), variabel Gaya Kepemimpinan (X2, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai alpha (r hitung) lebih besar dari 0,60 sehingga dalam penelitian ini semua variabel dikatakan Reliabel.

### Statistik Deskriptif

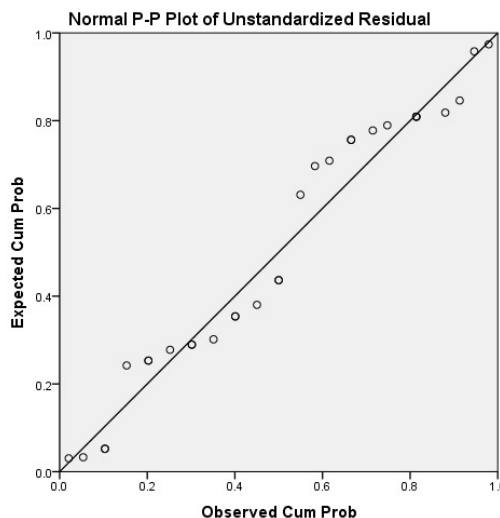
Analisis statistik deskriptif berguna untuk melihat karakteristik (gambaran data secara umum) yang dilihat dari nilai rata-rata, tertinggi (max), terendah (min), standar deviasi, variance, dan lain sebagainya dari data yang akan diolah.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	30	24	28	26.20	1.064
X2	30	25	29	26.73	1.015
Y1	30	25	28	26.40	.814
Valid N (listwise)	30				

Dari hasil penyebaran kueseioner terhadap 30 responden, terlihat bahwa untuk variabel Gaya Kepemimpinan, rata-rata skor total jawaban responden sebesar 26.73 dengan total skor tertinggi dan terendah masing-masing sebesar 29 dan 25. Selisih nilai tertinggi dan terendah menunjukkan rentang total skor responden sebesar 4. Hasil diatas juga menunjukkan bahwa skor total masing-masing responden bervariasi yang dapat dilihat dari nilai standar deviasi sebesar 1.064.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu distribusi data yang normal. Untuk melakukan uji normalitas data dapat menggunakan hasil uji deteksi dengan menggunakan grafik normal probability plot.



Pada grafik dapat terlihat titik-titik berbeda tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini sudah berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable-variabel yang terdiri dari Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.284	5.265		4.422	.001
Kompensasi	.037	.158	.049	2.524	.002
Gaya Kepemimpinan	.144	.167	.188	1.954	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 23.284 + 0,037X_1 + 0,144 X_2$$

Interpretasi dari regresi diatas yaitu sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 23.284. nilai konstanta positif menunjukan pengaruh positif variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,037 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Dalam hal ini diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi (X1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,037 satuan dengan asumsi variabel kompensasi konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,144 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Dalam hal ini diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan (X2) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,140 satuan dengan asumsi variabel kompensasi konstan.

**Uji Simultan F**

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas diantaranya Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20.323	2	10.161	17.238	.000 <sup>b</sup>
Residual	18.584	27	.688		
Total	19.200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

Langkah – langkah pengujian :

a. Rumusan hipotesa

H1 : Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Hipotesa Statistic

H0 :  $b_1=b_2 = 0$  secara simultan terdapat pengaruh tidak signifikan antara Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kinerja Karyawan (Y).

H1 :  $b_1 \neq b_2 \neq 0$  secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kepuasan Konsumen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Menentukan level of signifikan (a) sebesar 5%

$F_{tabel} = df = f (k:n-k) = f (3:30 -3) = f (3:27) = 0,111$

$F_{hitung} = 17,238$

d. Kriteria yang dipakai dalam Uji F adalah sebagai berikut :

a. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka H0 diterima dan Hi ditolak. Bahwa secara simultan Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka H0 ditolak dan Hi diterima. Yang berarti bahwa secara simultan Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Maka dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $17,238 > 0,11$ , maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan tingkat signifikan 5%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variable Kompensasi (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Parsial T

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial dalam memengaruhi variabel terikat yaitu mengetahui pengaruh dari Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Dan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1 (Constant)	23.284	5.265		4.422	.001
Kompensasi	.037	.158	.049	2.524	.002
Gaya Kepemimpinan	.144	.167	.188	1.954	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa ditolak atau diterimanya hipotesis secara parsial :

### Uji Parsial Pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a. Rumusan hipotesa

H2 : kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Hipotesa statistic

H0 :  $b_2 = 0$ , berarti kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1 : b_2 \neq 0$ , berarti kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Menentukan level of signification ( $\alpha$ ) 5%

(a) =  $0,05 : 2 = 0,025$  dengan  $df (n-k-1) = df (30-3-1) = 26$

Ttabel =  $0,025 : (100-3-1) = 0,025 : 26 = 1,040$

Thitung = 2,524

d. Kriteria pengujian :

- Jika thitung  $\geq$  ttabel maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Artinya kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- Jika thitung  $<$  ttabel maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak. kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

### Uji Parsial Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

a. Rumusan hipotesa

$H_3$  : gaya kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Hipotesa statistic

$H_0 : b_3 = 0$ , gaya kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1 : b_3 \neq 0$ , berarti gaya kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Menentukan level of signification ( $\alpha$ ) 5%

(a) =  $0,05 : 2 = 0,025$  dengan  $df (n-k-1) = df (30-3-1) = 26$

Ttabel =  $0,025 : (26-3-1) = 0,025 : 26 = 1,040$

Thitung = 1,954

d. Kriteria pengujian :

- Jika thitung  $\geq$  ttabel maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Gaya kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- Jika thitung  $<$  ttabel maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak. Gaya kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

- Variabel kompensasi (X1), dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) MP Putra Galuh Kradenan.
- Variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) MP Putra Galuh Kradenan.
- Variabel kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) MP Putra Galuh Kradenan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- [1] Gustini, W., & Pangestu, E. R. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE (PERSERO) DI BANDUNG (Studi Pada Karyawan PT. Primarindo Asia di Bandung)*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.
- [1] INDONESIA, S. N. (n.d.). *PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI*.
- [1] Kurniawa, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya. *Agora*, 6(2).
- [1] Majid, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dan Pegawai STIKes Muhammadiyah Lamongan. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 3(1), 21–30.

- [1] Nidhomuddin, M. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Bhandit Thailand Kabupaten Lumajang*.
- [1] Nugroho, A. D. (2015). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4–14.
- [1] Ramadanu, R. (2020). *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Riau.
- [1] Senny, M. H., Wijayaningsih, L., & Kurniawan, M. (2018). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 197–209.
- [1] Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- [1] Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Retensi karyawan PT. Aerofood ACS Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10), 976–990.
- [1] Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110–117.
- [1] Wijaya, I., & Irwansyah, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2).
- [2] Amirullah, S. M. (2015). *Populasi dan Sampel*. Malang: Bayumedia Publishing Malang.
- [2] Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian. (Edisi Revisi Tahun 2021)* (Issue September).
- [2] Umar, H. (2005). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisni..* Jakarta: PT. Raja Grafindo.