

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA JAKARTA SELATAN

Muhammad Daffa Muzhaffar¹, Ibrahim Bali Pamungkas²

Alamat Email : daffa.muzhaffar99@gmail.com¹, dosen01015@unpam.ac.id²

^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang
Tangerang Selatan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Selatan Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik sampling yaitu menggunakan sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 65 orang karyawan, sehingga sampel yang digunakan adalah jumlah keseluruhan dari jumlah populasi yang dapat diterima dalam penelitian Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner .. Metode analisis menggunakan pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi, pengujian koefisiensi korelasi dan koefisien determinasi serta pengujian hipotesis, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 15,506$ sedangkan $t_{tabel} = 1,99834$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. hasil uji t Variabel penelitian Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 15,876$ sedangkan $t_{tabel} = 1,99834$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai F_{hitung} 197,531 lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($F_{signifikan} 0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan data demikian diketahui terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style and compensation on employee performance at PT Pos Indonesia, South Jakarta. This research uses quantitative methods. The sampling technique is using a saturated sample with a population of 65 employees, so that the sample used is the total number of populations that can be accepted in research. The data collection technique in this research uses questionnaires. The analysis method uses instrument testing, assumption testing, classical, regression testing, correlation coefficient testing and coefficient of determination and hypothesis testing . The research results show that Leadership Style (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) by showing the test results $t = 15.506$ while $t \text{ table} = 1,99834$ ($t \text{ count} < t \text{ table}$) with a significance level of $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted. t test results The research variable Compensation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y) by showing the results of the t test = 15.876 while $t \text{ table} = 1,99834$ ($t \text{ count} > t \text{ table}$) with a significance level of $0.000 < 0.05$, then H_2 is accepted and H_0 is rejected. Based on the results of the Anova test, the F_{count} value was 197.531 which was greater than F_{table} with a significant 0.000 smaller than 0.05 ($F_{significant} 0.000 < 0.05$). So it can be concluded that simultaneously Leadership Style (X1) and Compensation (X2) together have a significant effect on Employee Performance (Y). With this data it is known that there is an influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia South Jakarta.

Keywords: Leadership style, Compensation, Eemployee Performance

1. PENDAHULUAN

Semakin kerasnya kompetensi bisnis sekarang ini memaksa perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, dan pengetahuan. Tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia dianggap asset terpenting karena menyimpan potensi, bakat, kemampuan, kreativitas dan semangat yang dapat digunakan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia juga disebut sebagai modal intelektual yang dapat memberikan ide- ide yang kreatif dalam mengembangkan perusahaan dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus diperhatikan dalam metode gaya kepemimpinan dengan memberikan dorongan dan motivasi untuk bekerja sama secara optimal, karena hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan dalam upaya menjalankan usahanya dibutuhkan suatu aturan yang terstruktur dan sistematis sehingga mampu memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia, semakin ketatnya tingkat persaingan mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan perusahaan.

Secara teoritis Mangkunegara (2017:67) menjelaskan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Setiap perusahaan pasti menginginkan agar setiap tenaga kerja yang berada disana mempunyai kinerja yang tinggi. Karena dengan kinerja yang tinggi maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pada setiap perusahaan. Jika sampai terjadi

penurunan kinerja karyawan, maka harus segera dilakukan usaha untuk meningkatkan kembali kinerja dengan cara memberikan sebuah motivasi

Tabel 1.1
Data penilaian kinerja karyawan divisi antaran PT.Pos Indonesia.

No	Aspek yang dinilai	Presentase Pencapaian Kinerja Karyawan			
		Target	2022	2023	2024
1	Kualitas Pekerjaan	100%	82%	75%	80%
2	Kuantitas Pekerjaan	100%	80%	76%	78%
3	Ketepatan Waktu	100%	85%	77%	80%
4	Pelaksanaan Tugas	100%	80%	73%	80%
5	Tanggung Jawab	100%	85%	75%	80%
6	Total	100%	82.4%	75.2%	79.6%

Data diolah oleh penulis (2024)

dengan melakukan pendekatan kepada karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat target pencapaian kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 mengalami penurunan dari semua aspek yang dinilai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia masih belum memenuhi dapat target karena kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas dan juga tanggung jawab setiap tahunnya menurun. Masalah yang teridentifikasi di atas, peneliti menduga terkait dengan gaya kepemimpinan serta kompensasi berdasarkan aspek gaji, upah , insentif fasilitas, dan tunjangan yang belum dilaksanakan secara efektif oleh karyawan PT.Pos Indonesia.

Gaya kepemimpinan Menurut Kartini Kartono dalam Nuralita dan Nugraha (2018), gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.atas dasar pengertian tersebut dilakukan pra-survey kepada 15 orang karyawan mengenai gaya kepemimpinan ditunjukkan pada

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Sifat	Prosedur yang ditetapkan pimpinan dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja	6	40%	9	60%
		Kesalahan anak buah dalam tugas, dalam praktik seharusnya adalah menjadi tanggung jawab pimpinan	8	53%	7	47%
2	Kebiasaan	Dorongan pemimpin kepada karyawan untuk terus belajar bagi peningkatan kapasitas individu dalam organisasi	5	33%	10	67%
		Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat dan memberikan keputusan	5	33%	10	67%
3	Watak	Pimpinan selalu bersikap tegas dan memberikan bimbingan, arahan, instruksi dan dorongan kepada karyawan	6	40%	9	60%
		Pimpinan mendiskusikan masalah yang di hadapi dengan karyawan	7	47%	8	53%

Data diolah oleh penulis (2024)

tabel berikut:

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 6 orang responden (40%) menyebutkan bahwa prosedur yang ditetapkan pimpinan dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Lalu hanya 8 orang responden (53%) yang menyebutkan bahwa kesalahan anak buah dalam tugas, dalam praktik

sepenuhnya adalah menjadi tanggung jawab pimpinan. Sedangkan 5 orang responden (33%) menyebutkan bahwa dorongan pemimpin kepada karyawan untuk terus belajar bagi peningkatan kapasitas individu dalam organisasi. Sedangkan 5 orang responden (33%) menyebutkan bahwa pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpendapat dan memberikan keputusan 6 orang responden (40%) menyebutkan bahwa pimpinan selalu bersikap tegas dan memberikan bimbingan, arahan, instruksi dan dorongan kepada karyawan, hanya 7 orang responden (47%) menyebutkan bahwa pimpinan mendiskusikan masalah yang di hadapi dengan karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan”. Berdasarkan pengertian diatas maka dilakukan pra-survey kepada 15 orang karyawan mengenai gaya kepemimpinan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3

Hasil Pra-Survey Kompensasi

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Gaji	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	8	53%	7	47%
		Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan	4	27%	11	73%
2	Upah	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya	9	60%	6	40%
		Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	5	33%	10	67%
3	Tunjangan	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	11	73%	4	27%
		Perusahaan memberikan tunjangan jaminan pendidikan untuk keluarga karyawan	10	67%	5	33%

Data diolah oleh penulis (2024)

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 8 orang responden (53%) menyebutkan bahwa karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu Lalu hanya 4 orang responden (27%) yang menyebutkan bahwa Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan. Sedangkan 9 orang responden (60%) menyebutkan bahwa Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya. Sedangkan 5 orang responden (33%) menyebutkan bahwa Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Lalu 11 orang responden (73%) menyebutkan bahwa Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan. Terakhir, hanya 10 orang responden (67%) menyebutkan bahwa Perusahaan memberikan tunjangan jaminan pendidikan untuk keluarga karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Pos Indonesia Jakarta Selatan, penulis menemukan

beberapa masalah yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa PT. Pos Indonesia peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam masalah gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk itu judul yang diambil adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Jakarta Selatan”.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian Menurut Sugiyono (2017:03) “pengertian metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:14) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses yang penting dalam mendapatkan data pada penelitian. Menurut Sugiyono (2017:308) jika peneliti tidak mengetahui teknik dari pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang dapat memenuhi standar data yang telah ditentukan. Dengan teknik yang sudah diatur, maka peneliti dapat dengan mudah melakukan penelitian. Pada penelitian ini pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:147) berpendapat “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber- sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisa data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, menabulasi

berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 25 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliable, tetapi pengujian realibilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil realibilitas instrument :

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.13
 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,963	10

Data diolah SPSS 25

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dikatakan reliable, karena cronbach's α lebih besar dari pada 0,60, yaitu $0,963 \geq 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.14
 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,975	10

Data diolah SPSS 25

Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi dikatakan reliable, karena cronbach's α lebih besar dari pada 0,60, yaitu $0,975 \geq 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan dikatakan reliable,

Tabel 4.15
 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,964	10

Data diolah SPSS 25

karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60, yaitu $0,964 \geq 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 25.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

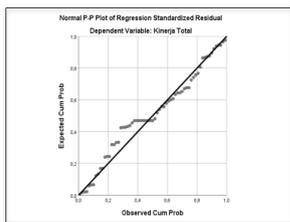
Tabel 4.16
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,02742291
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,075
	Negative	-,147
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,111
Point Probability		,000

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,110. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,050 ($0,111 > 0,050$) artinya data tersebut berdistribusi normal.

Pada normalitas plot P-plot prinsipnya normalitas dapat didekati dengan penyebaran



Data diolah SPSS 25

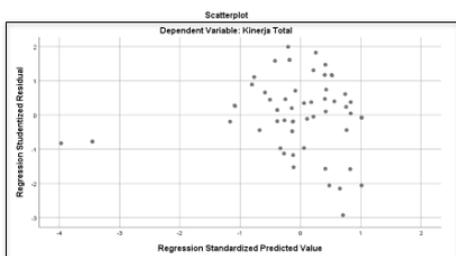
Gambar 4.2
 P-Plot Uji Normalitas

melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel Gaya Kepemimpinan(X_1), Kompensasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas, penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Kemudian pengujian bisa dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID), dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika data membentuk pola tertentu maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.



Data diolah SPSS 25

Gambar 4.3
 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen variabel). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai

Tolerance Value dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *tolerance value* $\geq 0,10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $VIF \geq 10$ dan nilai *tolerance value* $\leq 0,10$ maka terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.17
 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,437	2,128		,675	,502			
Gaya Kepemimpinan Total	,458	,085	,471	5,422	,000	,290	3,445	
Kompensasi Total	,517	,090	,498	5,736	,000	,290	3,445	

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.17 diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,458 dan Kompensasi sebesar 0,517 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,445 serta Kompensasi sebesar 3,445 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas diantara variabel bebas.

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Perhitungan model regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS 25.

Uji Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier sederhana Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.18
 Regresi Linier Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	6,692	2,357		2,840	,006	
Gaya Kepemimpinan Total	,867	,056	,890	15,506	,000	

Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6,692 + 0,867X_1$$

Dimana X_1 = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai $X_1 = 0$ akan diperoleh $Y = 6.692$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 24,050 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Gaya Kepemimpinan (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 6.692. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,867 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,867 satuan

Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier sederhana Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.19
Regresi Linier Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,750	2,546		1,080	,284
Kompensasi Total	,930	,059	,894	15,876	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Total
Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,750 + 0,930X_2$$

Dimana X_2 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai $X_2 = 0$ akan diperoleh $Y = 2,750$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 2,750 ini menunjukkan bahwa pada saat Kompensasi (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 2,750. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,930 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,930 satuan.

Uji Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono (2017:277), analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4.20
Regresi Linier Berganda Gaya Kepemimpinan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,437	2,128		,675	,502		
Gaya Kepemimpinan Total	,458	,085	,471	5,422	,000	,290	3,445
Kompensasi Total	,517	,090	,498	5,736	,000	,290	3,445

a. Dependent Variable: Kinerja Total

Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,437 + 0,458X_1 + 0,517X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 1,437 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 1,437.
- 2) Nilai regresi 0,458 X_1 (positif) artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Kompensasi (X_2) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,458 satuan.
- 3) Nilai regresi 0,517 X_2 (positif) artinya apabila variabel Kompensasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,517 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sebesar besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,792	,789	3,775

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Total
Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.21, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,792 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,2%, sedangkan sisanya sebesar 20,8% disebabkan oleh variabel lain.

Uji Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 ^a	,800	,797	3,705

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Total

Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.22, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,800 yang artinya variabel Kompensasi (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% di sebabkan oleh variabel lain.

Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,930 ^a	,864	,860	3,076	2,391

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Total, Gaya Kepemimpinan Total
 b. Dependent Variable: Kinerja Total

Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.23, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,864 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 86,4%, sedangkan sisanya sebesar 13,6% di sebabkan oleh variabel lain.

Uji Hipotesis Uji Hipotesis Parsial

Uji Signifikan Parsial (Uji-t) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen (variabel bebas) secara parsial (individual) terhadap variasi dependen (variabel terikat) (Ghozali, 2018:99). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan thitung dengan ttabel. Adapun ketentuan mencari nilai ttabel diperoleh dengan cara jumlah responden $n - k = 65 - 2 = 63$ dilihat

dari distribusi nilai ttabel (terlampir tabel t) maka nilai ttabel 1.99834. Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika thitung \leq ttabel berarti H0 diterima dan Ha ditolak
- Jika thitung \geq ttabel berarti H0 ditolak dan Ha

Tabel 4.24
Uji t Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,692	2,357		2,840	,006
	Gaya Kepemimpinan Total	,867	,056	,890	15,506	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Total

diterima

Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t Hipotesis Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

erdasarkan tabel 4.24 tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 15,506 \geq ttabel 1.99834 dengan signifikan 0,000 \leq 0,05 maka H01 ditolak dan Ha1 diterima menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t hipotesis parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.25
Uji t Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,750	2,546		1,080	,284
	Kompensasi Total	,930	,059	,894	15,876	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Total

Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.25 tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung 15,876 \geq ttabel 1.99834 dengan signifikan 0,000 \leq 0,05 maka H02 ditolak dan Ha2 diterima menandakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Simultan

Menurut Ghozali (2018:98) Uji secara Simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (variabel bebas) secara bersamasama berpengaruh terhadap

variabel dependen (variabel terikat). Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{DF (pembilang)} &= k-1 \\ \text{DF (penyebut)} &= n - k - 1 \\ n &= \text{jumlah sampel penelitian} \\ k &= \text{jumlah variabel diteliti} \\ 1 &= \text{konstan} \\ \text{Degree of freedom (pembilang)} &= 3 - 1 = 2 \\ \text{Degree of freedom (penyebut)} &= 65 - 3 - 1 = 65 - 2 = 62 \\ \text{Jadi nilai } F_{tabel} \text{ adalah} &= 3,15(\text{terlampir uji F}) \end{aligned}$$

Kriteria pengujian nya sebagai berikut:

- Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
- Ho ditolak dan Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.26
Uji F hitung secara Simultan
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3737,668	2	1868,834	197,531	,000 ^a
Residual	586,579	62	9,461		
Total	4324,246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Total
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi Total, Gaya Kepemimpinan Total

Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.26 diperoleh nilai F_{hitung} 197,531 $\geq F_{tabel}$ 3,15 dengan tingkat signifikan $0,000 \leq 0,05$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan . Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut :

Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Gaya Kpemimpinan dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 65 - 2 = 63$ yaitu 0,2441. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 25, akan hasil uji t Variabel penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji thitung = 15,506 sedangkan $t_{tabel} = 1,99834$ ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Lutfiah (2015) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Ciputat.

Pengaruh Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kompensasi dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, $(n-2) = 65 - 2 = 63$ yaitu 0,2441. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 25, akan hasil uji t Variabel penelitian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji thitung = 15,876 sedangkan $t_{tabel} = 1,99834$ ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Mustamam (2015) menemukan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Fatmawati.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.26 diperoleh nilai F_{hitung} 197,531 $> F_{tabel}$ 3,15 dengan tingkat signifikan $0,000 \leq 0,05$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh Ela Hulasoh dan Sri Wulandari (2021) menemukan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mata Milenial Indonesia.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), adalah sebagai berikut :

- Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 25, akan hasil uji t Variabel penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 15,506$ sedangkan $t_{tabel} = 1,99834$ ($t_{hitung} \leq t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Pengaruh Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 25, akan hasil uji t Variabel penelitian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 15,876$ sedangkan $t_{tabel} = 1,99834$ ($t_{hitung} \geq t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 \leq 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
- Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} 197,531$ lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($F_{signifikan} 0,000 \leq 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfan, J. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication. *Jurnal Skripsi Uin Suska Riau*.
- Berliando Silas, A. G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado.

- Jurnal Embavol.7 No.4 Juli 2019, Issn 2303-1174, 4630-4638.*
- Devi Sasmita, N. H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9 (1), 3530-3542.
 - Dirgahayu Erri, A. P. (2021, Februari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
 - Ela Hulasoh, S. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mata Milenial Indonesia. *Jurnal Perkusi*, 1 No 4.
 - Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi 288 Hal., 2020, Cet. Ke-24, 15,5 X 23 Cm, Isbn- 978-979-526-491-5*. Indonesia: Bumi Aksara.
 - Isbiandono, G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung. *Jurnal Skripsi Universitas Pasundan*.
 - Jamaludin, A. (2017, Maret). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal Of Applied Business And Economics*, 3(3), 161-169.
 - Kadek Ary Setiawan, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Nusa Duakabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983, 7957-7983*.
 - Kartono, K. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Pt.Raja Grafindo Persada.
 - Lutfiah. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia (Persero) Ciputat. *Jurnal Skripsi Universitas Pamulang*.
 - Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
 - Muhammad Prasetyo Wibowo, M. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Tanjung Morawa. *Jeami*, 1(2), 54-64.
 - Mustamam. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati. *Jurnal Skripsi Universitas Pamulang*.
 - Sevania Debora Sumampow, W. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero)

- Kcu Manado. *Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, 4 No 6.*
- [16] Siska Pertiwi, H. I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Tingginya Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Kontrak Di Pt. Socfindo Mata Pao. *Public Service And Governance Journal, 4(2)*, 12-18.
- [17] Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R Dan D/ Isbn 979-8433-64-5*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Wier Ritonga, M. T. (2020, Februari). Kinerja Karyawan: Peran Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat, 5(1)*, 289-298.
- [19] Windya Nuralita, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jman Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Vol.2 No.1 E-Issn: 2614-4220*, 96-104.