

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG MANADO

Ibrahim Manusama¹, Daisy Iriany Erny Sundah², Lietje Lumatauw³, Mariska Walean⁴
Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

² Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

⁴ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email : manusamaibrahim@gmail.com, sundahdaisy@gmail.com, lietjelumatauw63@gmail.com,
ikawalea@gmail.com

ABSTRAK

Kompensasi yang diberikan di negara kita ini ada berbagai macam dan bentuk. Seperti seorang ASN dalam mendapatkan gaji sudah diatur oleh pemerintah mengenai gaji pokok yang akan diterima. Peran pimpinan dalam keberhasilan suatu organisasi sangat penting karena pimpinan pemegang kunci utama menjalankan fungsi dari manajemen. Tujuan penelitian adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja, memberikan implementasi yang berhubungan dengan kompensasi dan kepemimpinan yang baik diterapkan pada perusahaan. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Populasi 35 dan sampel 35 dimana sampel jenuh yang digunakan, dengan metode analisis regresi berganda. Hasil dan Pembahasan, 1. Skor total untuk variabel kompensasi, kepemimpinan dan kinerja semuanya berada di quartil mendekati bagus, uji validitas atas keseluruhan pernyataan yang ada dalam ke-3 variabel valid dan dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas untuk ke-3 indikator reliabel, 2. Analisis korelasi dan regresi secara parsial baik variabel kompensasi, variabel kepemimpinan terdapat hubungan dan pengaruh positif dan signifikan, 4. Begitu juga dengan analisis secara simultan menunjukkan kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Kesimpulan: kompensasi secara parsial mempunyai hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat serta berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran: memperhatikan masalah yang berhubungan dengan kompensasi dan kepemimpinan seperti tidak memberikan potongan gaji dalam bentuk apapun, perusahaan melakukan evaluasi atas menurunnya kinerja karyawan, implementasi sesuai dengan penemuan yang ada bisa menjadi bahan masukan yang positif bagi perusahaan.

Kata kunci : pengaruh, kompensasi, kepemimpinan, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Teknologi digitalisasi yang luar biasa pesat perkembangannya mengharuskan Sumber Daya Manusia (SDM) di negara kita bisa beradaptasi dengan era digitalisasi, dimana SDM harus mampu menggunakan peralatan- peralatan atau mesin-mesin, aplikasi serta fitur-fitur yang terdapat didalam mesin-mesin tersebut, terutama yang berhubungan dengan pelaksanaan penyelesaian pekerjaan SDM itu sendiri. Perkembangan digitalisasi saat ini menjadi salah satu program pemerintah dalam mempersiapkan segala bentuk upaya strategis agar SDM mampu memanfaatkan teknologi yang ada dan dengan kemampuan penggunaan teknologi tersebut bisa memberikan keuntungan kepada masyarakat.

Keuntungan dalam penggunaan teknologi berkaitan erat dengan keahlian yang dimiliki oleh SDM yang akan berdampak langsung pada kompensasi. Salah satu bentuk pemberian kompensasi yang diberikan yaitu dengan melihat kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu suatu organisasi sangat memerlukan SDM yang berkualitas terutama dalam kemampuan penggunaan teknologi beserta fitur-fitur yang ada dimana fitur-fitur tersebut dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat dan tepat sehingga ketercapaian akan sasaran yang menjadi tujuan organisasi dengan maksimal terpenuhi.

Kompensasi yang diberikan di negara kita ini ada berbagai macam dan bentuk. Seperti seorang Aparat Sipil Negera (ASN) dalam mendapatkan gaji sudah diatur oleh pemerintah mengenai gaji pokok yang akan diterima. Besarnya gaji pokok dengan melihat latar belakang pendidikan, masa kerja lamanya ASN itu bekerja, tunjangan keluarga kalau ASN itu sudah menikah dan mempunyai anak, tunjangan beras. Dan untuk karyawan biasanya dalam pemberian besarnya kompensasi sudah memiliki standard upah minimal bawah atau biasanya disebut Upah Minimum Propinsi (UMP) yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah, yang sebelum dikeluarkan menjadi peraturan daerah telah dikaji terlebih dahulu antara pemerintah daerah dengan pemilik perusahaan. Dan bentuk kompensasi seperti contoh tersebut biasanya disebut gaji dan upah. Gaji dan upah yang diterima termasuk dalam kompensasi yang dibayarkan secara langsung. Dan bentuk kompensasi lainnya juga sering diberikan kepada SDM seperti, komisi, bonus dimana pemberian kompensasi tersebut berdasarkan usaha dan hasil kerja yang telah SDM berikan kepada perusahaan atas ketercapaian suatu target sehingga perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan ataupun penghargaan. Sedangkan kompensasi tidak langsung atau bukan berbentuk uang seperti asuransi kesehatan, cuti yang menjadi hak karyawan, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan dan lain sebagainya.

Peran seorang pimpinan dalam keberhasilan suatu organisasi sangat penting karena pimpinan sebagai pemegang kunci utama menjalankan fungsi dari manajemen. Pimpinan harus memahami dengan benar tentang fungsi manajemen dimana pimpinan yang baik harus mampu membuat suatu perencanaan baik jangka panjang maupun jangka pendek serta menentukan sasaran ketercapaian rencana tersebut, pimpinan juga harus menggunakan SDM yang berkualitas dalam mendukung dan bekerja dengan maksimal supaya apa yang telah direncanakan bisa terwujud, dan setiap perencanaan yang telah ditetapkan harus dikerjakan oleh SDM yang telah dipilih dan proses pengawasan harus dilakukan oleh pimpinan. Proses pengawasan biasanya sering diabaikan sehingga tujuan tidak tercapai. Jadi pimpinan yang baik harus mengawasi setiap proses yang berjalan sekaligus mengevaluasi hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan untuk menjadi bahan dalam perbaikan selanjutnya.

Intinya pimpinan harus mampu menjadi pemimpin yang arahnya bisa dijalankan bahkan dipatuhi oleh bawahannya, mempunyai ide-ide yang kreatif dalam menjalankan proses kegiatan suatu organisasi, dapat menerima semua masukan dan kritik positif dari dalam maupun luar organisasi agar menjadi pertimbangan akan perubahan kearah yang lebih baik, menciptakan suasana yang bersahabat dan tidak kaku baik didalam maupun luar organisasi, dapat mengambil keputusan yang tepat di berbagai situasi dengan mempertimbangkan keputusan tersebut bermanfaat untuk banyak orang dan bukan keputusan yang tidak manusiawi atau hanya mementingkan keuntungan semata. Pemimpin yang baik harus bisa melayani bukan saja hanya dilayani. Keberhasilan perusahaan adalah keberhasilan pemimpin dan kegagalan perusahaan adalah kegagalan pemimpin.

Kualitas dari hasil kerja sangat ditentukan oleh bagaimana SDM itu bisa dihargai oleh suatu organisasi atau perusahaan dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja SDM karena merasa bahwa apa yang telah dikerjakan dengan baik dan maksimal dapat dihargai dengan layak dan adil. Selain itu kinerja karyawan bisa lebih baik lagi apabila pimpinan organisasi atau perusahaan memperlakukan SDM dengan manusiawi. Saat sekarang sudah bukan zamannya dimana SDM diperlakukan dengan kasar dan tidak manusiawi. Karyawan atau pegawai menjadi salah satu pemegang kunci utama juga dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan semua bentuk kegiatan baik itu kegiatan administrasi, operasional, dll.

PT. TASPEN (Persero) yang menjalankan program pemberian asuransi dalam kategori sosial terhadap ASN atau PNS dan juga menyediakan fasilitas tabungan untuk hari tua dengan tujuan utama bagaimana ASN atau PNS bisa mendapatkan kesejahteraan ketika usia pensiun. Dan bentuk kesejahteraan yang akan diterima yaitu suatu jaminan keuangan kepada pemegang

hak dan kepada pemegang hak ahli waris jikalau ASN atau PNS dan juga para pensiunan ASN atau PNS itu meninggal dunia.

PT. Taspen sudah melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik terutama dalam penyediaan dana kepada nasabahnya, akan tetapi sesuai dengan apa yang penulis lihat secara langsung masih ada permasalahan-permasalahan yang terjadi terutama dalam pemberian kompensasi dan kepemimpinan, contohnya seperti:

1. Dalam penerimaan gaji ternyata terdapat pemotongan yang diakibatkan oleh keterlambatan waktu disaat jam kerja dimulai, masalah ini berakibat pada menurunnya kualitas kerja karyawan diakibatkan semangat dalam bekerja sudah tidak maksimal.
2. Fasilitas yang membantu pekerjaan masih ada yang tidak mendukung antara lain, komputer, jaringan wifi, mesin scanner yang berakibat pada kecepatan waktu menyelesaikan pekerjaan lebih lama.
3. Imbalan atau komisi yang diterima tidak layak dan adil seperti seorang karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang cepat, tepat, benar, memuaskan dan berkualitas tetapi di saat mendapatkan penghargaan seperti imbalan diberikan kepada karyawan lainnya sehingga karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik merasa diperlakukan tidak layak dan adil yang berdampak pada kuantitas pekerjaan selanjutnya menurun, kecepatan bekerja terabaikan, dan tidak efektif dalam bekerja.
4. Pemimpin yang ada tidak berkarisma seperti pemimpin yang tidak mampu mengambil keputusan secara bijak, dimana keputusan itu sangat penting dan harus dilakukan akibat dari ketidakpercayaan diri dari pemimpin berdampak pada pekerjaan karyawan yang tertunda.
5. Pemimpin tidak memberikan pujian atas keberhasilan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai sehingga menurunkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan berdampak pada kuantitas, kualitas, waktu, dan keefektivitas dalam melaksanakan pekerjaan menurun.
6. Pemimpin yang tidak mempunyai karakter yang bisa menstimulasi karyawannya untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya jikalau karyawan mempunyai masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan yang berakibat pada waktu penyelesaian pekerjaan semakin lama, contohnya seperti mendorong karyawan lebih berkreasi, berinovasi, menerima ide karyawan, menggunakan pemikiran yang logis saat menyelesaikan pekerjaan.

b. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado.
- 4) Untuk memberikan implementasi yang berhubungan dengan kompensasi dan kepemimpinan yang baik untuk diterapkan pada perusahaan.

II. Landasan Teori

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Panggabean (2011, hal. 181) mengemukakan bahwa “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

2) Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2016: 241), jenis-jenis kompensasi yaitu,

- a) Kompensasi Tidak Langsung, seperti jaminan asuransi, jaminan keamanan pegawai, jaminan cuti, jaminan kafetaria atau jam kerja sesuai
- b) Kompensasi Pelengkap, seperti kompensasi finansial (kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, bayaran diluar jam kerja, fasilitas), kompensasi non finansial (pengakuan atas hasil kerja, lingkungan kerja yang nyaman)

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2012, hal. 194) seperti Produktivitas, Kemampuan untuk membayar, Kesiediaan untuk membayar, Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

4) Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:17) seperti Upah dan gaji, fasilitas, imbalan / komisi.

5) Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:218), “kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”.

6) Jenis-jenis Kepemimpinan

Menurut Sopiah (2012:121) seperti Kepemimpinan transaksional, Kepemimpinan karismatik, Kepemimpinan visioner, Kepemimpinan tim.

7) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Setiawan dan Muhith (2013:31) seperti Kepribadian (personality), Harapan dan perilaku atasan, Karakteristik, Kebutuhan tugas, Iklim dan kebijakan, Harapan dan perilaku rekan.

8) Indikator Kepemimpinan

Menurut Robbins (2015:263): yaitu :

- ## 9) Pengertian Kinerja

10) Manfaat Dan Tujuan Kinerja Karyawan

11) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

12) Indikator Kinerja

III. METODE PENELITIAN

a. Jenis dan Metode Penelitian

b. Jenis Data

c. Teknik Pengumpul Data

d. Populasi Dan Sampel

e. Metode Analisis Data

- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| 1) Total Skor | 4) Analisis Korelasi |
| 2) Uji Validitas | 5) Analisis Regresi Sederhana |
| 3) Uji Reliabilitas | 6) Uji Hipotesis |

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

1) Total Skor Variabel Kompensasi (X1)

280 (20%)	560 (40%)	840 918 (60%)	1120 (80%)	1400 (100%)
Sangat kurang Bagus	Kurang Bagus	Cukup 65,57% Bagus	Bagus	Sangat Bagus

Untuk keseluruhan atau total skor dari variabel kompensasi berada di antara interval cukup bagus dan bagus dengan prosentase sebesar 65,57%.

2) Total Skor Variabel Kepemimpinan (X2)

385 (20%)	770 (40%)	1155 1325 (60%)	1540 (80%)	1925 (100%)
Sangat Kurang Bagus	Kurang Bagus	Cukup 68,83% Bagus	Bagus	Sangat Bagus

Untuk keseluruhan atau total skor dari variabel kepemimpinan berada di antara interval cukup bagus dan bagus dengan prosentase 68,83.

3) Total Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

385 (20%)	770 (40%)	1155 1286 (60%)	1540 (80%)	1925 (100%)
Sangat Kurang Bagus	Kurang Bagus	Cukup 66,81% Bagus	Bagus	Sangat Bagus

Untuk keseluruhan atau total skor dari variabel kinerja karyawan berada di antara interval cukup bagus dan bagus dengan prosentase 66,81.

4) Perolehan Hasil Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Keseluruhan item 11 dengan perincian item 1=0,931, item 2=0,424, item 3=0,519, item 4=0,495, item 5=0,721, item 6=0,723, item 7=0,758, item 8=0,764. Dimana keseluruhan item lebih besar dari tabel R yaitu 0,325.

5) Perolehan Hasil Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Keseluruhan item 11 dengan perincian item 1=0,344, item 2=0,786, item 3=0,746, item 4=0,344, item 5=0,714, item 6=0,910, item 7=0,921, item 8=0,864, item 9=0,863, item 10=0,883, item 11=0,382. Dimana keseluruhan item lebih besar dari tabel R yaitu 0,325.

6) Perolehan Hasil Validitas Variabel Kinerja (Y)

Keseluruhan item 11 dengan perincian item 1=0,402, item 2=0,574, item 3=0,665, item 4=0,387, item 5=0,761, item 6=0,343, item 7=0,398, item 8=0,686, item 9=0,695, item 10=0,734, item 11=0,695. Dimana keseluruhan item lebih besar dari tabel R yaitu 0,325.

7) Perolehan Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompnesasi (X1)

Untuk uji reliabilitas dengan perolehan hasil 0,815 dimana data ini dapat dipercaya karena lebih besar dari 0,6 sebagai syarat reliabel.

8) Perolehan Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Untuk uji reliabilitas dengan perolehan hasil 0,933 dimana data ini dapat dipercaya karena lebih besar dari 0,6 sebagai syarat reliabel.

9) Perolehan Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk uji reliabilitas dengan perolehan hasil 0,746 dimana data ini dapat dipercaya karena lebih besar dari 0,6 sebagai syarat reliabel.

10) Analisis Korelasi Variabel Kompensasi (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,694^a	,481	,465	4,35962	,481	30,594	1	33	,000	1,731

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

Perolehan hasil menunjukkan kompensasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, karena hasil yang diperoleh 0,694.

11) Analisis Korelasi Variabel Kepemimpinan (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,699^a	,489	,473	4,32769	,489	31,536	1	33	,000	1,895

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

Perolehan hasil menunjukkan kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, karena hasil yang diperoleh 0,699.

12) Analisis Korelasi Variabel Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,705^a	,498	,466	4,35569	,498	15,854	2	32	,000	1,869

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

Perolehan hasil menunjukkan kompensasi dan kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, karena hasil yang diperoleh 0,705.

13) Analisis Regresi Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	17,463	3,563		4,902	,000				
	Kompensasi	,735	,133	,694	5,531	,000	,694	,694	,694	1,000 1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengolahan data menggunakan SPSS dan memperoleh hasil $Y = 17,463 + 0,735 X$ mempunyai arti perubahan kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado ditentukan oleh kompensasi.

14) Analisis Regresi Secara Parsial Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	16,648	3,652		4,558	,000				
	Kepemimpinan	,531	,095	,699	5,616	,000	,699	,699	,699	1,000 1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengolahan data menggunakan SPSS dan memperoleh hasil $Y = 16,648 + 0,531 X$ mempunyai arti perubahan kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado ditentukan oleh kepemimpinan.

15) Analisis Regresi Secara Simultan Antara Variabel Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	16,496	3,681		4,481	,000				
	Kompensasi	,321	,423	,303	,760	,453	,694	,133	,095	,098 10,158
	Kepemimpinan	,312	,303	,411	1,029	,311	,699	,179	,129	,098 10,158

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengolahan data menggunakan SPSS dan memperoleh hasil $Y = 16,496 + 0,321 + 0,312 X_2$ mempunyai arti perubahan kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado ditentukan secara bersama oleh kompensasi dan kepemimpinan.

16) Pengujian Hipotesis dengan Uji t Secara Parsial Dari Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t hitung variabel kompensasi (X_1) = 5,531, sedangkan tabel T dengan alpha 0,05 dan derajat bebas = 33, rumusnya $N-k-1 = 35-1-1 = 33$ dalam arti N merupakan keseluruhan sampel

yang diambil, k = kecerdasan emosional, 1 sudah ditentukan. Jadi $t_{tabel} = 1,692$ dengan demikian $t_{hitung} = 5,531 > 1,692$ dan α 5%. Dengan hasil demikian maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.

17) Pengujian Hipotesis dengan Uji t Secara Parsial Dari Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X2) = 5,616, sedangkan tabel T dengan α 0,05 dan derajat bebas = 33, rumusnya $N-k-1 = 35-1-1 = 33$ dalam arti N merupakan keseluruhan sampel yang diambil, k = kecerdasan emosional, 1 sudah ditentukan. Jadi $t_{tabel} = 1,692$ dengan demikian $t_{hitung} = 5,616 > 1,692$ dan α 5%. Dengan hasil demikian maka kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.

18) Pengujian Hipotesis dengan Uji F Secara Simultan Dari Kompensai (X1) Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya bahwa secara bersama-sama X_1, X_2 , berpengaruh terhadap Y . sesuai dengan tabel diatas maka $F_{hitung} = 15,854$ dan $F_{tabel} = 1,804$ dimana F_{tabel} diperoleh derajat bebas (df) = $N-k-1 = 35-2-1 = 32$, dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen (2). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,854 > 1,804$), **hipotesis H1** diterima dan H_0 ditolak.

2) Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado

Variabel kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Pengujian selanjutnya yaitu pengujian regresi yang akan menganalisis seberapa besar pengaruh antara variabel kompensasi dan kinerja, sesuai dengan perolehan data ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi dan kinerja. Artinya **kompensasi secara parsial mempunyai hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dan sudah dibuktikan secara empiris.**

2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

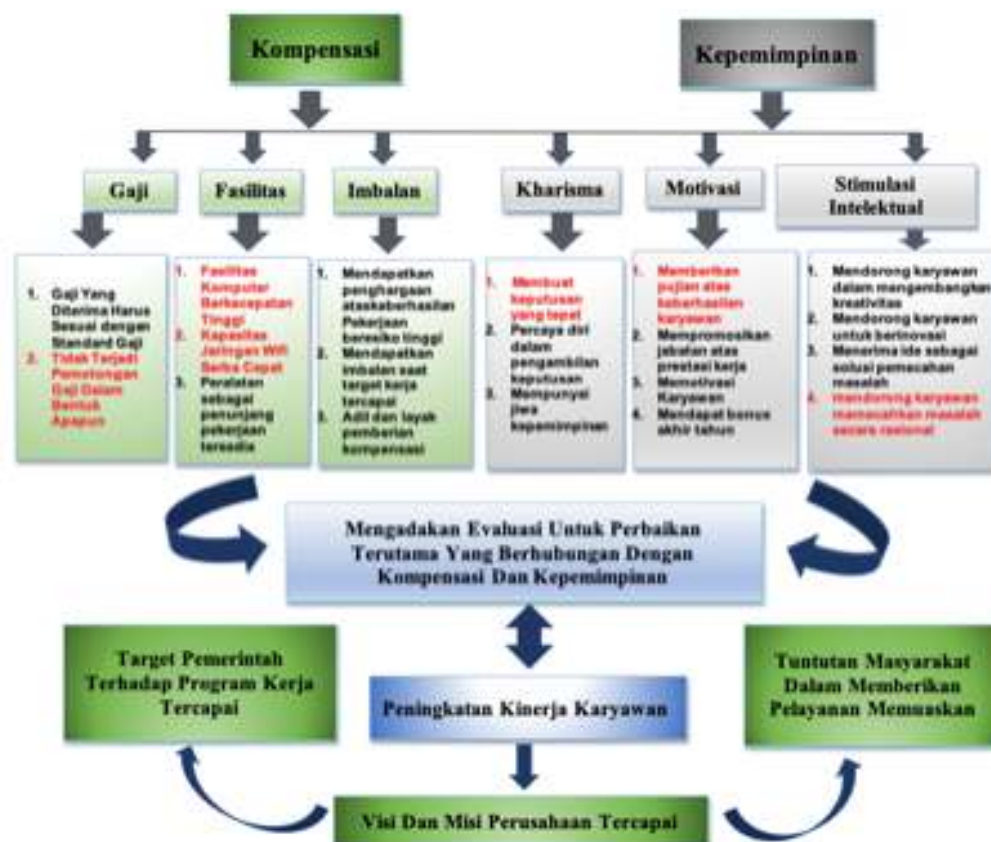
Tahap selanjutnya dilakukan pengujian untuk mencari seberapa besar hubungan (korelasi) yang ada dengan hasil yang diperoleh kepemimpinan **mempunyai hubungan yang kuat** dengan kinerja. Terdapatnya hubungan antara kedua variabel, pengujian berikutnya dilanjutkan untuk melihat pengaruh yang dimiliki, hasilnya secara parsial menyatakan **kepemimpinan**

mempunyai hubungan yang kuat serta berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dimana tahapan akhir telah dibuktikan secara empiris.

3) Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado

Dan untuk melihat pengaruh yang ada maka pengujian untuk menjawab hipotesis 3 dilakukan dengan menggunakan Uji F dimana pengujian ini mempunyai tujuan apakah dan bagaimana variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Ada 2 cara yang peneliti gunakan dalam menjawab kemungkinan dengan uji F, 1) jika Fhitung lebih besar dari Ftabel maka hipotesis diterima, 2) jika nilai signifikan F lebih kecil dari tingkatan batas toleransi kesalahan 5% maka hipotesis diterima. Dengan menggunakan 2 cara tersebut maka peneliti bisa membuat pernyataan bahwa **kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado (dibuktikan secara empiris) dan telah menjawab hipotesis 3.

4) Implementasi Yang Berhubungan Dengan Kompensasi Dan Kepemimpinan Yang Baik Apabila Diterapkan Pada Perusahaan



V. SIMPULAN DAN SARAN

a. Simpulan

- 1) Variabel **kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja**. Pengujian selanjutnya yaitu pengujian regresi yang akan menganalisis secara parsial pengaruh antara variabel kompensasi dan kinerja, sesuai dengan perolehan data ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi dan kinerja. Artinya **kompensasi secara parsial mempunyai hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan dan sudah dibuktikan secara empiris** dan menjawab hipotesis satu (1).
- 2) Variabel kepemimpinan secara parsial **mempunyai hubungan yang kuat** dengan kinerja. Terdapatnya hubungan antara kedua variabel, pengujian berikutnya dilanjutkan untuk melihat pengaruh yang dimiliki, hasilnya secara parsial menyatakan **kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat serta berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan**. Dimana tahapan akhir telah dibuktikan secara empiris dan telah menjawab hipotesis kedua (2).
- 3) **Kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja** karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado (dibuktikan secara empiris) dan telah menjawab hipotesis ketiga (3).
- 4) Implementasi sebagai masukan untuk perubahan berkaitan dengan kompensasi 1. tidak ada pemotongan gaji karyawan dalam bentuk apapun, 2. Fasilitas komputer, 3. Menambah kapasitas internet. Dan untuk kepemimpinan pemimpin harus bijaksana dalam pengambilan keputusan, memberikan pujian kepada karyawan yang berhasil melampaui tugas pekerjaannya, melibatkan karyawan dalam memecahkan masalah terutama tentang pekerjaan karyawan.

b. Saran

- a. Harus memperhatikan masalah yang berhubungan dengan kompensasi dan kepemimpinan seperti tidak memberikan potongan gaji dalam bentuk apapun.
- b. Perusahaan melakukan evaluasi atas menurunnya kinerja karyawan.
- c. Implementasi sesuai dengan penemuan yang ada bisa menjadi bahan masukan yang positif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardian, M. I. R. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Ekonomi Bisnis Digital, 1(3), 364-376.

- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). *Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS), 1(1), 22-29.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astarina, I. (2018), *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, VII(4):1-148. <http://journal.stieindragiri.ac.id/index.php/cos/article/view/17>
- Bangun, W. (2012: 231). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Dewi, S. P. (2012). *Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group)*. Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen, 1(1).
- Endrekson, R. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih*. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(1), 505-519.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderisasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se- Kecamatan Giayar*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas 556 | Jurnal Mirai Management, 8(1), 2023
- Hasibuan, S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71-80.
- Hersey dan Blanchart Sunyoto, (2016), “Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku.
- Jauhar, Subeki Ridhotulloh dan Mohammad. 2018. *Pengantar Manajemen, Prestasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Pranadya Pustaka.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24-32.
- Simamora, H (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN.