

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PULAU INDAH JAYA BANJARMASIN**

## **ABSTRAK**

Nur Anisa<sup>1</sup>, Harlie<sup>2</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 18.31.0347

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 1116028801

Email : [nuranisa@gmail.com](mailto:nuranisa@gmail.com)

Website : [uniska-bjm.ac.id](http://uniska-bjm.ac.id)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah (1) gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin, (2) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin, (3) kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan SPSS Statistic 26, populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. Dalam hal ini dapat dilihat dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 53.953 > dari  $F_{tabel}$  3.34 dan signifikan sebesar 0.000 < dari 0.05. Berarti apabila Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi tinggi maka Kinerja Karyawan juga meningkat, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. Dalam hal ini, dapat dilihat pada uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8.229 > dari  $t_{tabel}$  2.051 dan signifikan sebesar 0.000 < dari 0.05. Berarti apabila Gaya Kepemimpinan tinggi maka Kinerja Karyawan juga meningkat, (3) kompensasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. Dalam hal ini, dapat dilihat dari hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.630 < dari  $t_{tabel}$  2.051 dan signifikan sebesar 0.534 > dari 0.05. Berarti apabila Kompensasi tinggi maka tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine (1) leadership style and compensation have an effect on improving employee performance at the PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin, (2) leadership style has an effect on employee performance at PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin (3) compensation has an effect on improving employee performance at the PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin.*

*The research method used in this study is quantitative using SPSS Statistic 26, the population and sample used in this study were 30 employees of PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin*

*The results of this study indicate that (1) Leadership Style and Compensation have a significant effect on the Performance of PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. In this case, it can be seen that the  $F_{count}$  value is 53,953 > from  $F_{table}$  3.34 and significant is 0.000 <*

*from 0.05. It means that if the Leadership Style and Compensation are high then the Employee Performance also increases, (2) Leadership Style has a significant effect on the Employee Performance of PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. In this case, it can be seen in the t-test with a tcount value of 8,229 > from ttable 2.051 and a significant value of 0.000 < from 0.05. It means that if the leadership style is high, the employee's performance also increases, (3) work compensation has no significant effect on the performance of the employees of PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. In this case, it can be seen from the results that the tcount value is 0.630 < from ttable 2.051 and significant is 0.534 > from 0.05. It means that if the compensation is high, it has no effect on employee performance.*

*Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Karyawan adalah sumber daya yang paling penting untuk dipertimbangkan karena keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada kapasitas sumber daya manusia. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa perbaikan perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya. Sehingga pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang baik untuk mengelola karyawannya, karena seorang pemimpin dapat secara signifikan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016), gaya kepemimpinan adalah cara mempengaruhi perilaku pemimpin di antara anggota, yang bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, untuk mencapai tujuan tertinggi. Keahlian berkomunikasi mampu memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan, pentingnya komunikasi dalam perusahaan, dimana dalam melakukan pekerjaan rekan kerja diperlukan komunikasi yang efektif agar pesan-pesan tentang pekerjaan dapat dipahami. Komunikasi juga penting untuk membangun hubungan yang baik antara rekan kerja dan karyawan dalam

manajemen organisasi dalam konteks tujuan di mana pekerjaan akan berhasil.

Setiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentu ingin mendapatkan upah yang sesuai dengan yang diharapkan, jika harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan selalu termotivasi untuk bekerja. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap layanan perusahaan. Kompensasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan bisnis.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian pada objek penelitian yang telah peneliti pilih yakni di PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin ini adalah termasuk jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**DEMOGRAFI RESPONDEN**  
**Jenis Kelamin Responden**

**Tabel 4.4**  
 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki-Laki	28 Responden	93 %
2	Perempuan	2 Responden	7 %
Total		30 Responden	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2022*

Menurut data primer pada tabel 4 maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah presentasinya yaitu sebesar 93% pada kelamin laki-laki dan 7% pada kelamin perempuan.

**Rentan Umur Responden**  
**Tabel 4.5**

Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	17-25 Tahun	26 Responden	87 %
2.	26-35 Tahun	4 Responden	13 %
3.	36-45 tahun	0 Responden	0 %
TOTAL		30 Responden	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2022*

Menurut data primer pada tabel 5 maka dapat diketahui bahwa rentan usia responden yang menjadi sampel dalam

penelitian ini presentasinya adalah 87% untuk rentan umur 17-25 tahun, 13% untuk rentan umur 26-35 tahun, dan 0% unruk rentan umur 36-45.

**Pendidikan Responden**

**Tabel 4.6**

Pendidikan Responden

No.	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	SMA/SMK	26 Responden	86 %
2.	DIPLOMA	2 Responden	7 %
3.	SARJANA	2 Responden	7 %
TOTAL		30 Responden	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2022*

Menurut data primer pada tabel 6 maka dapat diketahui bahwa pendidikan yang ditempuh responden dalam penelitian ini yaitu, untuk lulusan SMA/SMK dan lain-lain sebesar 86%, untuk lulusan DIPLOMA sebesar 7%, dan untuk lulusan SARJANA sebesar 7%.

**Masa Kerja Responden**

**Tabel 4.7**

Masa Kerja

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase
1.	> 1 Tahun	12 Responden	40 %
2.	1-5 Tahun	16 Responden	53 %
3.	> 6 Tahun	2 Responden	7 %
TOTAL		30 Responden	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2022*

Menurut data primer pada tabel 7 maka dapat diketahui bahwa masa kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah presentase untuk masa kerja > 1 tahun sebesar 40%, untuk masa kerja 1-5 tahun sebesar 53%, dan untuk masa kerja > 6 tahun sebesar 7%.

## HASIL INSTRUMEN DATA

### Uji Validitas

**Tabel 4.8**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Person Correlation	r tabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Ke - 1	0.875	0.361	Valid
	Ke - 2	0.855		Valid
	Ke - 3	0.832		Valid
	Ke - 4	0.765		Valid
	Ke - 5	0.877		Valid
	Ke - 6	0.769		Valid
	Ke - 7	0.828		Valid
	Ke - 8	0.828		Valid
	Ke - 9	0.767		Valid
	Ke - 10	0.831		Valid
Kompensasi (X2)	Ke - 1	0.804	0.361	Valid
	Ke - 2	0.721		Valid
	Ke - 3	0.592		Valid
	Ke - 4	0.747		Valid
	Ke - 5	0.693		Valid
	Ke - 6	0.767		Valid
	Ke - 7	0.733		Valid
	Ke - 8	0.685		Valid
	Ke - 9	0.735		Valid
	Ke - 10	0.619		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Ke - 1	0.709	0.361	Valid
	Ke - 2	0.655		Valid
	Ke - 3	0.832		Valid
	Ke - 4	0.866		Valid
	Ke - 5	0.808		Valid
	Ke - 6	0.939		Valid
	Ke - 7	0.957		Valid
	Ke - 8	0.745		Valid
	Ke - 9	0.932		Valid
	Ke - 10	0.901		Valid

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Menurut hasil uji validitas instrumen penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS statistic 26 kepada 30 orang responden di PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin didapatkan hasil sebagai berikut :

Menurut tabel 4.5 menyatakan bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,361. Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini adalah valid.

## UJI REALIBILITAS

**Tabel 4.9**  
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.945	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.888	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.948	Reliabel

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

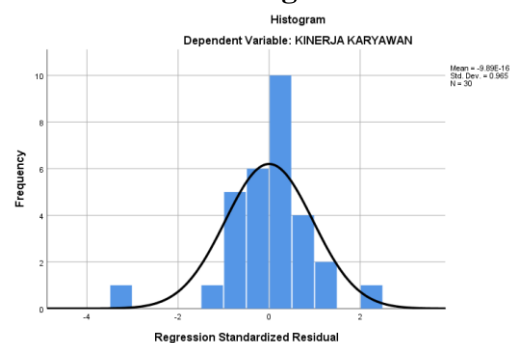
Menurut hasil uji realibilitas instrumen penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS statistic 26 kepada 30 orang responden di PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin didapatkan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan keterangan tabel 9 dapat diketahui bahwa uji reliabilitas untuk variabel X1, X2, dan Y memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.70. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dikatakan reliabel untuk pengukuran dan untuk dijadikan pertanyaan.

## HASIL UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

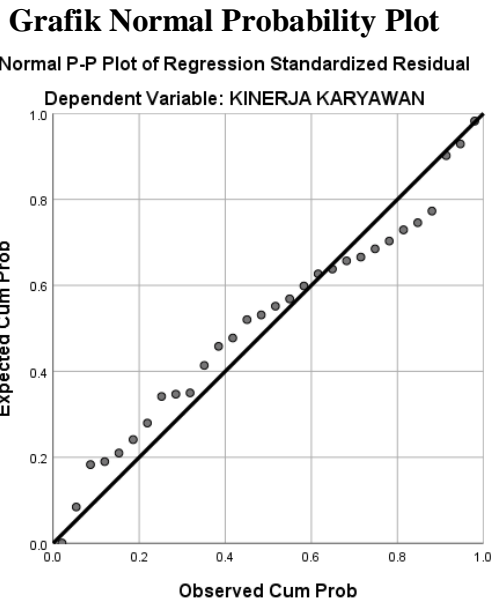
#### Grafik Histogram



**Gambar 4.4** Grafik Histogram

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Dalam grafik histogram di atas dapat dilihat perbandingan diantara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.5 Normal Probability Plot**  
 Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Dalam grafik normal probability plot diatas perbandingan antara distribusi komulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi komulatif data dari distribusi normal. Dalam garis normal plot probability terlihat adanya titik-titik yang menyebar disekitaran garis dan mengikutinya secara diagonal. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Kolmogorov Smirnov Test**

**Tabel 4.10**

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95958918
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.108
Test Statistic		.119

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

**Uji Multikolonieritas**

**Tabel 4.12**

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-3.566	4.853		-.735	.69		
	Gaya Kepemimpinan	.982	.119	.856	8.229	.000	.685	1.460
	Kompensasi	.079	.125	.066	.630	.534	.685	1.460

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

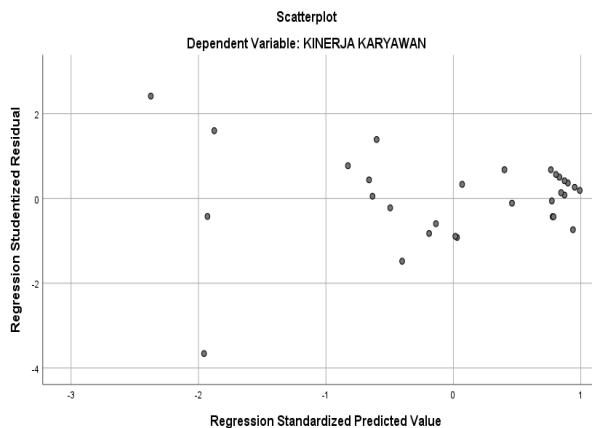
Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Dari keterangan tabel 12 dapat diketahui bahwa hasil pengujian diatas dengan melihat nilai *tolerance* yang kedua tabelnya menunjukkan angka 0.685 yang berarti kedua variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,01.

Hasil *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai sebesar 1.460 yang berarti juga menunjukkan kedua variabel memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

## Uji Heterokedastisitas

### Grafik Scatterplot



Gambar 4.6 Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa grafik tersebut tidak berpola atau tidak beraturan. Titik-titik menyebar secara acak dan merata baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang kita gunakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## Uji Linieritas

### Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Betweeen Groups	(Combined)	1104.185	10	110.418	.000
		Linearity	1011.453	1	1011.453	.000
		Deviation from Linearity	92.732	9	10.304	.358
	Within Groups		165.015	19	8.685	
Total		1269.200	29			

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Dari keterangan tabel 13 dapat diketahui bahwa hasil dari nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yaitu 0.358, yang berarti > dari 0.05, maka

dapat disimpulkan bahwa antara variabel X1 mempunyai hubungan yang linear dengan variabel Y.

## Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Tabel 4.14

Hasil Uji Linieritas Antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Betweeen Groups	(Combined)	943.867	14	67.419	.018
		Linearity	378.084	1	378.084	.001
		Deviation from Linearity	565.783	13	43.522	.099
	Within Groups		325.333	15	21.689	
Total		1269.200	29			

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Dari keterangan tabel 14 dapat diketahui bahwa hasil dari nilai signifikansi pada variabel kompensasi kerja dengan kinerja karyawan yaitu 0.099, yang berarti > dari 0.05.

## Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hasil dari uji analisis regresi berganda variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.566	4.853		-.735	.469
	Gaya Kepemimpinan	.982	.119	.856	8.229	.000
	Kompensasi	.079	.125	.066	.630	.534

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Berdasar tabel 15 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi persamaan sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = -3.566 + 0.982X_1 + 0.079X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -3.566 artinya apabila Gaya Kepemimpinan, dan kompensasi sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin mengalami penurunan.
2. Nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,982 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin.
3. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu kali, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 98.2%.
4. Nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,079 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin.
5. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu kali, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 7.9%.

## Hasil Uji Hipotesis

### Uji F

**Tabel 4.16**

Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1015.184	2	507.592	53.953	.000 <sup>b</sup>
Residual	254.016	27	9.408		
Total	1269.200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Pada tabel 16 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikan  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung}$  pada tabel sebesar 53.953 yang berarti  $>$  dari pada  $F_{tabel}$  yang sebesar 3.34, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji t

**Tabel 4.17**

Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.566	4.853		-.735	.469
Gaya Kepemimpinan	.982	.119	.856	8.229	.000
Kompensasi	.079	.125	.066	.630	.534

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan tabel 17 dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan.

Berdasarkan tabel 17 diperoleh hasil bahwa nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung}$  pada tabel sebesar 6.396 yang berarti  $>$  dari pada  $t_{tabel}$  yang bernilai 2.051.

Ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan diterima, artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh variabel Kompensasi.

Berdasarkan tabel 17 diperoleh hasil bahwa nilai signifikan sebesar  $0.534 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung}$  pada tabel sebesar 0.630 yang berarti  $<$  dari pada  $t_{tabel}$  yang bernilai 2.052.

Ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi kerja tidak diterima, artinya bahwa variabel motivasi kerja

tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

**Tabel 4.18**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 <sup>a</sup>	.800	.785	3.067
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil olahan komputer IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan tabel 18 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0.894, artinya kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 89.4% untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0.800 (80.0%) artinya 80.0% variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sedangkan sisanya 20.0% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.

3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0.785 (78.5%), sehingga dapat dikatakan bahwa 78.5% variasi variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 21.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 53.953 > dari  $F_{tabel}$  3.34 dan signifikan sebesar 0.000 < dari 0.05.

Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan semakin tinggi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. Hasil dari uji *Adjusted R Square* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0.785 yang berarti bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 78.5% sedangkan sisanya 21.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rifdayanti, 2019 yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan



Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin.**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8.229 >$  dari  $t_{tabel}$  2.051 dan signifikan sebesar  $0.000 <$  dari 0.05.

Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rohma Nurlia, 2017 yang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.

## **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin.**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 17 diperoleh hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$

sebesar  $0.982 <$  dari  $t_{tabel}$  2.051 dan signifikan sebesar  $0.534 >$  dari 0.05.

Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin, 2019 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM) yang menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dari pembahasan hasil penelitian dengan pendekatan statistik yang telah di uraikan pada Bab sebelumnya yang membahas tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin, maka pada bagian ini peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. Dalam hal ini dapat dilihat dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $53.953 >$  dari  $F_{tabel}$  3.34 dan signifikan sebesar  $0.000 <$  dari 0.05. Berarti apabila Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi tinggi maka Kinerja Karyawan juga meningkat.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. Dalam hal ini, dapat dilihat pada uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $8.229 >$  dari  $t_{tabel}$  2.051 dan signifikan sebesar  $0.000 <$  dari 0.05. Berarti apabila Gaya Kepemimpinan tinggi maka Kinerja Karyawan juga meningkat.

3. Kompensasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin. Dalam hal ini, dapat dilihat dari hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0.630 <$  dari  $t_{tabel}$  2.051 dan signifikan sebesar  $0.534 >$  dari 0.05. Berarti apabila Kompensasi tinggi maka tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan lebih meningkatkan lagi dalam mengawasi kinerja karyawan meski jarang berada di kantor.
2. Sebaiknya pimpinan PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin menjadi tauladan yang baik untuk karyawannya dengan memberikan contoh yang baik seperti datang lebih awal.
3. Sebaiknya PT Pulau Indah Jaya Banjarmasin meningkatkan pemberian kompensasi kepada karyawan agar kinerja karyawan meningkat

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agus Tri Basuki dan Prawoto, Nano. (2017). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS*.
- Ariandi, F. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja*. Perspektif.
- Aries Susanty, Sigit. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan*. UNDIP, Vol VII, No 2 Mei 2012
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Kedua: Yogyakarta: CAPS
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Kreitner dan Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empa, Jakarta.
- Miftah Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurchahyo, R. J. (2015). *Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya."* Khasanah Ilmu, 6(2), 78–85.

- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary.(2011). *Manajemen Edisi Kespuluh*. Jakarta:Erlangga.
- Rifai , Rusd y A . (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang : Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang .
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: In Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie