

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MD CELL SAMARINDA**

**Marten Apuy<sup>1</sup>, Suarno<sup>2</sup>, Keshia Putri Couwindra<sup>3</sup>**

**STIE Nasional Samarinda**

[martenapuy@yahoo.com](mailto:martenapuy@yahoo.com)

**Abstract**

*The Influence of Leadership and Compensation on Employee Performance at MD Cell Samarinda. The formulation of the problem in this study is whether leadership and compensation partially and simultaneously affect employee performance at MD Cell Samarinda. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of leadership and compensation partially or simultaneously on financial performance at MD Cell Samarinda. The research method used is a quantitative type with an associative nature, while data collection techniques consist of observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis technique used in this study uses multiple linear regression analysis, partial correlation coefficient, multiple correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing using the t-test and F-test which are processed using the IBM SPSS version 25 program. Previously, the instrument test (validity and reliability) and the classical assumption test (normality, multicollinearity and heteroscedasticity). The results of the study obtained a multiple linear regression equation  $\hat{Y} = 23.021 + 0.992 X_1 + 0.554 X_2$ , this equation shows that leadership ( $X_1$ ) and compensation ( $X_2$ ) have an effect on employee performance ( $Y$ ). Among the most dominant leadership and compensation variables in influencing employee performance is leadership with a partial determination value of 0.409 or 40%. Meanwhile, compensation has a partial determination value of 0.268 or 26% on the performance of MD Cell Samarinda employees. From the results of the t-test, it was found that there was a significant influence between leadership on employee performance ( $3.724 > 2.024$ ) and compensation on employee performance ( $3.455 > 2.024$ ). From the results of the F test, it was found that leadership and compensation had a simultaneous effect on the performance of MD Cell Samarinda employees ( $8.301 > 3.25$ ). Thus, it can be concluded that both partially and simultaneously, leadership and compensation have a positive and significant effect on the performance of MD Cell Samarinda employees.*

**Keywords:** *Compensation, Employee Performance and Leadership*

**Abstrak**

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan MD Cell Samarinda. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah secara parsial dan simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MD Cell Samarinda. Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja keuangan pada MD Cell Samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif dengan sifat asosiatif, sementara teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi parsial, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F yang diolah menggunakan program IBM SPSS versi 25.

Yang sebelumnya terlebih dahulu uji instrumen (validitas dan reabilitas) dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas). Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda  $\hat{Y} = 23,021 + 0,992 X_1 + 0,554 X_2$ , persamaan ini menunjukkan kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Diantara variabel kepemimpinan dan

kompensasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dengan nilai determinasi parsial sebesar 0,409 atau 40%. sedangkan, kompensasi mempunyai nilai determinasi parsial sebesar 0,268 atau 26% terhadap kinerja karyawan MD Cell Samarinda. Dari hasil uji t didapatkan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ( $3,724 > 2,024$ ) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ( $3,455 > 2,024$ ). Dari hasil uji F didapatkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan MD Cell Samarinda ( $8,301 > 3,25$ ). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan baik secara parsial maupun secara simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan MD Cell Samarinda.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kinerja Karyawan dan Kompensasi

## PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam sebuah organisasi, keterikatan karyawan lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan merupakan dorongan mengendalikan kinerja, serta merupakan fondasi strategik yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Namun yang terjadi sejauh ini pada karyawan di MD Cell Samarinda kurangnya antusiasme dalam bekerja sehingga karyawan cepat merasakan lelah dan membosankan pada pekerjaan mereka, hal tersebut mereka sadari bahwa pekerjaan mereka begitu terasa monoton.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Sedangkan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan jobdesk atau pekerjaan yang dilakukan adalah hal yang harus agar karyawan yang bekerja mempunyai motivasi dan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika tidak di beri kompensasi yang seharusnya akibatnya kinerja karyawan menurun/rendah sehingga tujuan perusahaan pun tidak akan tercapai/sulit tercapai.

Keadaan yang harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah. Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif seperti kemankrangan, telat masuk kerja dan lain-lain. Dengan demikian kejadian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan menjadi rendah. Pimpinan MD Cell sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

## TINJAUAN TEORI

Menurut Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018: 3) “Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Menurut Enny (2019:37) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin (2019:192) Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan sifat penelitian asosiatif atau sebab akibat yang mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada MD Cell Samarinda.

teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan :

Metode penelitian lapangan (Field Research) adalah metode penelitian dimana penelitian langsung turun kelapangan untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Adapun metode pengamatan langsung yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi (Survey) yaitu dalam penelitian ini, pengamat mengamati langsung situasi dan lingkungan pelayanan pada MD Cell Samarinda.
2. Wawancara (Interview) merupakan proses penelitian secara langsung dengan responden yang terkait yaitu kepada karyawan yang bekerja pada MD Cell Samarinda.
3. Kuesioner (Pertanyaan) cara ini berguna untuk melengkapi hasil kuesioner yang telah disiapkan, sehingga dengan cara ini sekaligus mendukung metode kuesioner dimana daftar pertanyaannya didesain untuk mencapai tujuan penelitian.

**Tabel 1 : Indikator Setiap Variabel**

Variabel	Indikator	Sumber
Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan Analitis	Kartono (2013:189)
	2. Rasionalitas dan Objektivitas	
	3. Kemampuan Mendengar	
	4. Kemampuan Komunikasi	
Kompensasi (X2)	1. Upah dan Gaji	Simamora (2015:445)
	2. Insentif	
	3. Tunjangan	

	4. Fasilitas	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	Maryati (2021:15)
	2. Kuantitas Kerja	
	3. Ketepatan Waktu	
	4. Tanggung Jawab	

Adapun populasi dan sampel; dimana populasi adalah keseluruhan data, maka dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan di perusahaan sebanyak 40 orang. Sampel adalah bahagian dari populasi dengan ketentuan jumlah sampel minimal 30 orang atau responden, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah berjumlah 40 orang yaitu diambil semua dari populasi, sehingga disebut dengan sampling jenuh.

Teknik Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, dan uji hipotesis parsial (Uji t) dan uji hipotesis simultan (Uji F) yang sebelumnya dilakukan uji instrument penelitian (validitas dan reabilitas) dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis

#### 1. Uji Instrumen

- a. Uji Validitas Pengujian validitas pada penelitian kuantitatif ini menggunakan *logical validity* (validitas logis). Validitas logis untuk sebuah instrument yang memenuhi syarat valid berdasarkan hasil penalaran dan rasional. Instrumen yang diuji validitasnya adalah instrument komponen konteks, masukan, proses, dan hasil. Untuk mengetahui penelitian valid atau tidak, digunakan teknis pengambilan keputusan.

**Tabel 2 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel $\alpha$ 0.05, 40-2	Keterangan
1	0,791	0,312	Valid
2	0,847	0,312	Valid
3	0,664	0,312	Valid
4	0,787	0,312	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS tahun 2024

**Tabel 3 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X2)**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel $\alpha$ 0.05, 40-2	Keterangan
1	0,727	0,312	Valid
2	0,676	0,312	Valid
3	0,650	0,312	Valid
4	0,802	0,312	Valid
5	0,590	0,312	Valid
6	0,588	0,312	Valid
7	0,537	0,312	Valid

8	0,736	0,312	Valid
---	-------	-------	-------

*Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS tahun 2024*

**Tabel 4 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel $\alpha$ 0.05, 40-2	Keterangan
1	0,722	0,312	Valid
2	0,665	0,312	Valid
3	0,568	0,312	Valid
4	0,520	0,312	Valid
5	0,731	0,312	Valid
6	0,619	0,312	Valid
7	0,632	0,312	Valid
8	0,626	0,312	Valid
9	0,632	0,312	Valid
10	0,792	0,312	Valid

*Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS tahun 2024*

Semua butir pernyataan dalam tabel validitas untuk variabel independen (Kepemimpinan dan Kompensasi) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, serta signifikansi dibawah 0.05, menunjukan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner telah dinyatakan valid dan relavan dengan tujuan pengukuran.

#### b. Uji Reabilitas

Reabilitas yang sesungguhnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat disebut reliabel jika jawaban seorang responden terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Metode uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha. Uraian hasil uji validitas variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 5 : Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,774	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,817	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,844	0,60	Reliabel

*Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS tahun 2024*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepemimpinan adalah 0,774 dan jumlah item pertanyaan adalah 4 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel karena  $0,774 > 0,60$ .

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kompensasi adalah 0,817 dan jumlah item pertanyaan adalah 8 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel karena  $0,817 > 0,60$ .

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan adalah 0,844 dan jumlah item pertanyaan adalah 10 dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel karena  $0,844 > 0,60$ .



## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Terdapat beberapa uji normalitas yaitu uji statistic *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut:

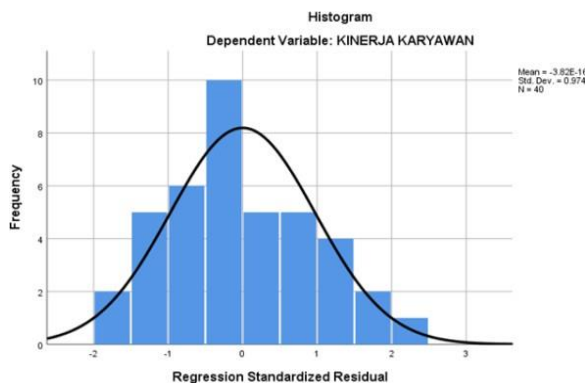
**Tabel 6 : Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98584858
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.073
Test Statistic		.114
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 : Data Primer yang diolah di SPSS tahun 2024

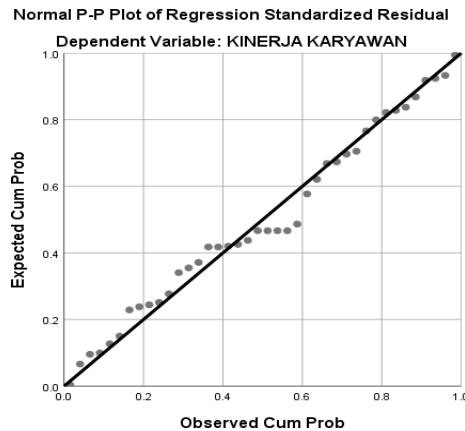
Berdasarkan tabel diatas mengindikasi bahwa data mempunyai distribusi normal, dimana berdasarkan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* menunjukan nilai lebih besar dari 0,05 yakni mempunyai nilai signifikan 0,200 maka dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal.

**Gambar 2 : Hasil Pengujian Histogram**



kriteria data dikatakan berdistribusi normal, jika berbentuk seperti lonceng.

**Gambar 3 : Hasil Pengujian Grafik P-Plot**



Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS 25 tahun 2024

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai *Tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebasnya.

**Tabel 7 : Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.015	4.794		4.175	.000		
	KEPEMIMPINAN	.663	.341	.346	1.946	.059	.591	1.693
	KOMPENSASI	.304	.202	.268	1.506	.141	.591	1.693
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan data uji multikolinieritas yang didapat dari tabel diketahui nilai *Tolerance* yaitu  $0,591 > 0,1$  dan diketahui nilai *VIF* yaitu  $1,693 < 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Metode yang digunakan untuk melakukan uji heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Scatterplot* dan metode uji Glejser.

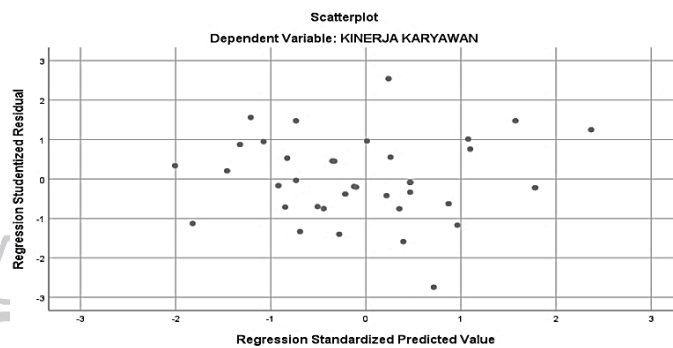
**Tabel 8 : Hasil Pengujian Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.789	3.051		.586
	KEPEMIMPINAN	.052	.217	.052	.811
	KOMPENSASI	.015	.128	.025	.909

Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS 25 tahun 202KKK

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai pada variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,811 dan variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,909 lebih besar dari 0,05. Dari hasil Uji *Glejser* tersebut bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 4 : Hasil Pengujian *Scatterplot***



Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS 25 tahun 2024

Pada hasil uji *scatterplot* menunjukan titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi.

### 3. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada MD Cell Samarinda.

**Tabel 9 : Hasil Pengujian Analisis Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23.021	4.702		4.896
	KEPEMIMPINAN	.992	.266	.517	3.724
	KOMPENSASI	.554	.160	.489	3.455

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS 25 tahun 2024

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 23,021 + 0,992 X_1 + 0,554 X_2 + e$$



Dari persamaan diatas mempunyai arti sebagai berikut:

- a. Kontanta (a) memiliki nilai sebesar 23,021. Nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,992. Menunjukan bahwa variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,992 dengan asumsi variabel bebas lainnya di anggap konstan (bernilai 0).
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,554. Menunjukan bahwa variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,554 dengan asumsi variabel bebas lainnya di anggap konstan (bernilai 0).

#### 4. Analisis Korelasi

##### a. Analisis Korelasi Parsial

Berdasarkan uji korelasi parsial yang dilakukan terhadap variabel bebas (Kepemimpinan dan Kompensasi) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) didapatkan hasil pada tabel berikut:

**Tabel 10 : Hasil Pengujian Analisis Korelasi Parsial**

Correlations			KEPEMIMPINAN	KOMPENSASI	KINERJA KARYAWAN
Control Variables					
-none <sup>a</sup>	KEPEMIMPINAN	Correlation	1.000	.640	.517
		Significance (2-tailed)	.	.000	.001
		df	0	38	38
	KOMPENSASI	Correlation	.640	1.000	.489
		Significance (2-tailed)	.000	.	.001
		df	38	0	38
	KINERJA KARYAWAN	Correlation	.517	.489	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.001	.
		df	38	38	0
KINERJA KARYAWAN	KEPEMIMPINAN	Correlation	1.000	.518	
		Significance (2-tailed)	.	.001	
		df	0	37	
	KOMPENSASI	Correlation	.518	1.000	
		Significance (2-tailed)	.001	.	
		df	37	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan hasil output data SPSS pada Tabel 5.10 diatas, maka dapat diketahui koefisien korelasi Parsial adalah sebagai berikut :

- 1.) Nilai koefisien korelasi kepemimpinan sebesar 0,640 (positif) dan nilai *Significance (2-tailed)* adalah  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi tanpa adanya variabel control (kinerja karyawan).

Sementara nilai *Correlation* sebesar 0,640 masuk dalam kategori hubungan yang kuat.

- 2.) Nilai koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dan kompensasi setelah memasukan kinerja karyawan sebagai variabel control ke dalam analisis. Dari tabel terlihat bahwa terjadi penurunan nilai koefisien korelasi menjadi 0,518 dan nilai *Significance (2-tailed)* sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel control adalah signifikan dengan derajat hubungan sedang.

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

**Tabel 11 : Hasil Pengujian Analisis Korelasi Berganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.557 <sup>a</sup>	.310	.272	4.09216	.310	8.301	2	37	.001
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN									

Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS 25 tahun 2024

Dari tabel 10 nilai R sebesar 0.557, Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan mempunyai hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada MD Cell Samarinda.

5. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil tabel 10 dengan menggunakan program SPSS 25 dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,310 artinya persentase kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 31% sedangkan sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel lain diluar Kepemimpinan dan Kompensasi.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel independen (Kepemimpinan Dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 12 : Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model				ts	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.021	4.702		4.896	.000
	KEPEMIMPINAN	.992	.266	.517	<b>3.724</b>	<b>.001</b>
	KOMPENSASI	.554	.160	.489	<b>3.455</b>	<b>.001</b>

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan output data SPSS pada tabel 5.13 diatas, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1.) Nilai *t hitung* pada kepemimpinan (X1) adalah sebesar 3,724. Pada derajat bebas (df) =  $n-2 = 40-2 = 38$ , dimana jumlah n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel independen, dan nilai *t tabel* pada taraf signifikansi 0,05 adalah 2,024 dengan demikian *t hitung* > *t tabel* ( $3,724 > 2,024$ ) dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  (signifikan). Artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2.) Nilai *t hitung* pada kompensasi (X2) adalah sebesar 3,455. Pada derajat bebas (df) =  $n-2 = 40-2 = 38$ , dimana jumlah n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel independen, dan nilai *t tabel* pada taraf signifikansi 0,05 adalah 2,024 dengan demikian *t hitung* > *t tabel* ( $3,455 > 2,024$ ) dengan signifikansi

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen (Kepemimpinan Dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berikut hasil dan penjelasan dari pengujian masing-masing variabel secara simultan.

**Tabel 13 : Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.007	2	139.004	<b>8.301</b>	<b>.001</b>
	Residual	619.593	37	16.746		
	Total	897.600	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data Primer yang diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan *F hitung* > *F tabel* ( $8,301 > 3,25$ ). Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan pada MD Cell Samarinda, atau dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan

(X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan pada MD Cell Samarinda.

#### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan membuktikan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga dengan hasil pengujian hipotesis dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang diajukan diterima. Dan selanjutnya hasil pengujian hipotesis dari variabel kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung lebih besar dari nilai  $F$  tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis ke tiga yang diajukan dapat diterima.

#### PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan ada beberapa simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini,  $\hat{Y} = 23,021 + 0,992 X_1 + 0,554 X_2$ . Dari hasil uji  $t$  dan uji  $F$  dapat ditarik kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun simultan Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada MD Cell Samarinda. Kepemimpinan ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan persentase sebesar 40% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada MD Cell Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di MD Cell Samarinda.

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, yaitu MD Cell Samarinda sebaiknya lebih memperhatikan kepemimpinan dan meningkatkan peraturan tentang ketaatan dalam bekerja khususnya dalam mengikuti peraturan yang telah dibuat oleh pimpinan tentang jam kerja dan tanggung jawab serta ketepatan waktu yang wajib ditaati seluruh karyawannya. MD Cell Samarinda sebaiknya juga perlu memperhatikan dalam hal pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan pekerjaan sehingga para karyawan perusahaan dapat lebih termotivasi dan memberikan kinerja yang dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Bagi peneliti lain untuk menambah variabel dan tidak hanya terbatas pada variabel kepemimpinan dan kompensasi saja tapi menambah variabel lain agar penelitian lebih bervariasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta. Azuar Juliandi, dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS, Medan.
- Azuar Juliandi, dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS, Medan.

- Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Fahmi. Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Ganyang, M. T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. *Statistika*. Bandung: CV Alfabeta.
2015. *Skala Pengukuran dalam Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke*
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Riset and Development)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Supranto. 2014. *Pengukuran Kepuasan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sutarto Wijono. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Wendy Sepmady Hutahaean. 2021. *Buku Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.