

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNIK DI PT PLATINUM CERAMICS INDUSTRY SURABAYA**

**NUZULUL FATIMAH**

DOSEN PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA

JL. Wisata Menanggal 42 A Surabaya

Email: agungdwinugroho75@gmail.com

***Abstract:** The business world is now required creating high employee performance to the company's development. Companies must be able to build and improve performance in their environment. The purpose of this study was to identify and analyze the influence of leadership and compensation to employee performance in PT Platinum Ceramics Industry Surabaya. The technique using primary and secondary data in this study where the sample was taken is employee tekni number of 33 employees while the test equipment used is the analysis techniques Linear regression with SPSS 14.0. And after doing the test result of the leadership variable regression coefficient of 0.440 and a variable compensation of 0.283. Where  $F$  arithmetic amounted to 25.287 larger than  $F$  table 2,92 with significant value  $0.000 < 0.50$ , which means variable compensation simultaneously leadership and significant influence on employee performance. And it turns out variable compensation of the most dominant influence on employee performance that is equal to 56.40%.*

**Key words:** Leadership, Compensation, Employee Performance

**Abstrak:** Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Platinum Ceramics Industri Surabaya Bagian Teknik dengan menggunakan data primer dan sekunder dalam penelitian ini dimana sample diambil adalah karyawan bagian tekni sejumlah 33 karyawan sedangkan alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier dengan bantuan software SPSS 14.0. Dan setelah dilakukannya pengujian diperoleh hasil dari nilai koefisien regresi variable kepemimpinan sebesar 0,440 dan variable kompensasi sebesar 0,283. Dimana  $F$  hitung sebesar 25,287 yang lebih besar dari  $F$  table 2,92 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,50$  yang artinya variable kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan ternyata variable kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 56,40%.

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

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila Sumber Daya Manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat. Unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerja sama dan tanggung jawab. Selain itu berhasil tidaknya penyelenggaraan kegiatan dalam organisasi ditentukan sejauh mana pemimpin memimpin bawahannya dengan baik, agar para karyawan mau bekerja sesuai dengan pencapaian dan tujuan yang dikehendaki. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang sangat signifikan terhadap perilaku karyawan. Seandainya pemimpin tidak mampu membawahi karyawannya dengan baik, maka akan menimbulkan masalah dalam proses peningkatan kinerja karyawan sehingga kinerja mereka menurun.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut James A.F. Stoner (2006:Organisasi.org), “Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Sadili (2006:19), Manajemen sebagai seni adalah suatu kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan. Lebih lanjut, seni dalam manajemen meliputi

kemampuan memadukan suatu visi dan tujuan dengan keterampilan (*skill*) tertentu.

### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. (Thoha,2007:9). Sedangkan menurut Thoha (2007:64) ada dua bentuk perilaku pemimpin dalam suatu organisasi diantaranya adalah perilaku tugas dan perilaku hubungan. Dua bentuk perilaku tugas dan perilaku merupakan titik pusat dari konsep. Thoha (2007:49) juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

### Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Marihot T.E. Hariandja (2007:244) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-

lain. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Disamping itu, kompensasi (dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya) merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2004:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003:235).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah eksplanasi. Sedangkan sifat penelitian adalah survei. Survei menurut Arikunto (2007:236) merupakan suatu jenis penelitian yang banyak dilakukan oleh peneliti dalam bidang sosiologi, bisnis, politik, pemerintahan, dan pendidikan. Penelitian survei yang terkenal adalah dengan *The Gallup Poll* yang dimaksudkan untuk mengetahui pendapat masyarakat. Informasi dari penelitian survei dapat dikumpulkan dari seluruh populasi dan dapat pula hanya sebagian dari populasi. Survei yang dilakukan kepada semua populasi dinamakan penelitian sensus, sedangkan jika pengumpulan data hanya dilakukan pada sebagian dari populasi disebut sebagai survei sampel. Berdasarkan tingkat eksplanasinya

penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih, misalnya melihat pengaruh faktor pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Ginting dan Syafrizal Helmi Situmorang, 2008:57).

### **Populasi dan Sample**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan teknik di PT Platinum Ceramics Industry Surabaya yang berjumlah 295 personil. Teknik pengambilan sampel menurut Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel. Dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian. Di dalam penelitian ini terdapat 3 variabel (2 independen + 1 dependen) maka jumlah anggota sampel adalah  $3 \times 10 = 30$ . Jadi sampel sejumlah 30 telah memenuhi kriteria penelitian yang layak. Sesuai dengan pendapat Malhotra (2005: 369) untuk jenis riset penyelesaian masalah. Dengan penambahan jumlah sampel 10% dari jumlah responden di atas, sehingga total penelitian ini menggunakan 33 responden. Penambahan jumlah sampel ini dimaksudkan untuk mengantisipasi angket yang tidak layak atau rusak.

### Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan (X1)  
Kepemimpinan adalah suatu bentuk kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dalam sebuah perusahaan kepemimpinan juga berarti sebuah tindakan untuk mempengaruhi karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan tersebut.
2. Kompensasi (X2)  
Kompensasi adalah imbalan yang didapatkan karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung atas apa yang telah dikerjakan guna tercapainya tujuan perusahaan.
3. Kinerja Karyawan (Y)  
Kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

### Sumber dan Pengumpulan Data

1. Data Primer  
Data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner atau pertanyaan tentang variabel yang diteliti dan wawancara langsung dengan atasan.
2. Data Sekunder  
Data yang diperoleh dari buku pedoman dari perusahaan (sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain), buku ilmiah dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan PT

Platinum Ceramics Industry di Surabaya bagian teknik.

2. Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data dan informasi dari buku-buku, jurnal, internet dan sumber data lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala *Likert* sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Sugiyono, 2008:132).

**Tabel 3.1**  
**Instrument Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	SangatSetuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu (R)	3
4	TidakSetuju (TS)	2
5	SangatTidakSetuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2008:133)

### Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasaran. Menurut Jogiyanto dalam Kuncoro (2003 : 120).

#### Uji Realibilitas

Bila koefisien korelasi masing-masing pertanyaan sama dengan nilai  $r$

tabel atau lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka butir instrument dinyatakan valid (nilai  $r$  tabel dengan responden 30 orang adalah 0,361 jadi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) dan apabila dua bentuk pengukuran yang sebanding memiliki korelasi yang tinggi (*cronbach's alpha* 0,8 atau lebih), maka dapat dipastikan ukuran tersebut dapat dipercaya (*reliable*) dengan kesalahan varian minimal karena faktor penyusun kalimat pertanyaan (Kuncoro, 2003:254).

### Metode Penelitian Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Platinum Ceramics Industry Surabaya di bagian teknik.

### Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smirnov. Dengan menggunakan tingkat *signifikan* 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* di atas nilai

signifikan 5% artinya variable residual berdistribusi normal.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas. Sedangkan, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

#### 3. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

a.  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas

b. *Tolerance*  $>$  0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas

### Regresi Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas

(kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) akan digunakan metode analisis regresi berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Studies*) versi 14.00

Model regresi berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b1, b2	= Koefisien Regresi
X1	= Kepemimpinan
X2	= Kompensasi
e	= <i>Standart error</i>

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial atau uji-t adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara parsial (individual) terhadap variabel terikatnya.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$ , (Kepemimpinan dan kompensasi tidak memiliki pengaruh secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan pada PT Platinum Ceramics Industry Surabaya).

$H_a : b_i \neq 0$ , (Kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh secara parsial (individual) terhadap kinerja karyawan pada PT Platinum Ceramics Industry Surabaya).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $-t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $-t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### **Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ , (Kepemimpinan dan kompensasi tidak memiliki pengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT Platinum Ceramics Industry Surabaya).

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ , (Kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT Platinum Ceramics Industry Surabaya).

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Diskripsi Penelitian**

PT. Platinum Ceramics Industry yang sebelumnya bernama PT. Asia Victory Industry Ltd. berdiri pada tahun 1971 sebagai perusahaan keluarga di Surabaya, ibukota Jawa Timur, Indonesia. Sejak awal beroperasinya pada tahun 1974, perusahaan ini berkembang menjadi pemain utama dalam industri keramik di Indonesia dan termasuk dalam produsen keramik terbesar dengan 8 pabrik yang berlokasi di Karang Pilang, Surabaya, dan 2 pabrik lainnya yang berada di tanah seluas 40 hektar di Lebaniwaras, Gresik.

## Data Penelitian

Table 4.1 Usia Responden

UsiaKorespon den	Jumlah Responden	Persent ase (%)
19 - 24 Tahun	1	3
25 - 30 Tahun	6	18,2
31 - 36 Tahun	5	15,2
37 - 42 Tahun	8	24,2
>42 tahun	13	39,4
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Table 4.2 Jenis Kelamin Responden

JenisKela min	JumlahRespon den	Persenta se (%)
Laki-Laki	33	100
Perempuan	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Table 4.3 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	JumlahR esponden	Persentase
0 - 5 Tahun	2	6,1
6 - 10Tahun	5	15,2
11 - 15 Tahun	7	21,2
16 - 20 Tahun	13	39,4
Diatas 20 Tahun	6	18,2
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Kuisisioner diolah penulis (2015)

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Dari hasil uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* di atas didapat tiga *output*. Yang pertama adalah variabel Kepemimpinan (X1), variabel Kompensasi (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari *output* tersebut dapat diketahui nilai korelasi antara tiap *item* dengan skor total *item* yang sudah dikoreksi. Nilai korelasi

dibandingkan dengan r tabel. r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=33 atau df=30, maka didapat r tabel sebesar 0,349.

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa nilai dari *coreccted Item Total Correlation*, pada setiap butir pertanyaan mempunyai nilai diatas 0,349. Sehingga kuesioner ini valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

### Uji Realibilitas

Diketahui nilai realibilitas (Cronbach's Alpha) variabel Kepemimpinan (X1) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,822, untuk variabel Kompensasi (X2) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,967 dan variabel Kinerja (Y) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,893. Karena nilai variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja karyawan adalah diatas 0,6 semuanya, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,445 + 0,440X_1 + 0,283X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen yang diprediksikan (Kinerja Karyawan)

X1, X2 : Variabel independen (Kepemimpinan dan Kompensasi)

a : Nilai Konstanta

b1, b2 : Koefisien Regresi

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6,445 artinya jika Kepemimpinan dan Kompensasi nilainya 0, maka

Kinerja Karyawan nilainya sebesar 6,445.

2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,440 artinya jika Kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,440.
3. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,283 artinya jika Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,283.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan *output* diperoleh *R Square* sebesar 0,628 atau 62,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 62,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### Uji Parsial (Uji T)

#### 1. Kepemimpinan (X1)

Menurut hasil *output* spss diketahui nilai *t* hitung  $>$  *t* tabel ( $2,270 > 2,042$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dan probabilitas signifikan ( $0,031 < \alpha (0,05)$ ). Artinya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *t* hitung positif artinya pengaruh yang terjadi adalah positif atau dapat diartikan semakin tinggi atau baik Kepemimpinan, maka semakin

meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### 2. Kompensasi (X2)

Hasil *output* diketahui nilai *t* hitung  $>$  *t* tabel ( $2,389 > 2,064$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dan probabilitas signifikan ( $0,023 < \alpha (0,05)$ ). Artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *t* hitung positif artinya pengaruh yang terjadi adalah positif atau dapat diartikan semakin tinggi atau baik Kompensasi yang diterima, maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Sehingga diketahui variable yang dominan adalah sebagai berikut ini :

Table 4.3 Kontribusi Variable

Variabel	R	$R^2$	Kontribusi (%)
Kepemimpinan(X1)	0,746	0,557	55,7
Kompensasi (X2)	0,751	0,564	56,4

Sumber : data Primer diolah (2015)

### Uji Simultan (Uji F)

Menurut hasil *output* Nilai *F* hitung  $>$  *F* tabel ( $25,287 > 2,92$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dan probabilitas signifikan ( $0,000 < \alpha (0,05)$ ). Artinya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1. Bahwa hasil dari Analisis Regresi Linier Berganda dapat diketahui persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,445 + 0,440X_1 + 0,283X_2$$

- a. Konstanta sebesar 6,445 artinya jika Kepemimpinan dan Kompensasi nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 6,445.
  - b. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,440 artinya jika Kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,440.
  - c. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,283 artinya jika Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,283.
2. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yaitu *output* diperoleh *R Square* sebesar 0,628 atau 62,8%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 62,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
  3. Hasil uji parsial (uji-t) nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,270 > 2,042$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dan probabilitas signifikan ( $0,031 < \alpha (0,05)$ ). Artinya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung positif artinya pengaruh yang terjadi adalah positif atau dapat diartikan semakin tinggi atau baik

Kepemimpinan, maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kompensasi berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,389 > 2,064$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dan probabilitas signifikan ( $0,023 < \alpha (0,05)$ ). Artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung positif artinya pengaruh yang terjadi adalah positif atau dapat diartikan semakin tinggi atau baik Kompensasi yang diterima, maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan bagian teknik pada PT Platinum Ceramics Industry Surabaya.

4. Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel Kompensasi yaitu memiliki kontribusi sebesar 56,4%. Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian teknik PT Platinum Ceramics Industry Surabaya.
5. Hasil Uji Simultan (Uji-F) diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel ( $25,287 > 2,92$ ) maka  $H_0$  ditolak. Dan probabilitas signifikan ( $0,000 < \alpha (0,05)$ ). Artinya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian teknik pada PT Platinum Ceramics Industry Surabaya.

## SIMPULAN

Dari hasil uji penelitian di simpulkan bahwa variable kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Sedangkan Variable yang paling dominan adalah variable kompensasi sehingga kompensasi berpengaruh lebih banyak jika dibandingkan dengan variable kepemimpinan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto S. 2007. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta
- Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 10, Prantice Hall. Inc. Indeks, New Jersey
- Ginting Paham Dan Syafrizal Helmi Situmorang. 2008. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset Medan*. USU Press, Medan.
- Mahsun M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFY Yogyakarta, Yogyakarta
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins PS. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta
- Robbins PS. 2007. *Organizational Behavior*, 11th edition. Pearson Prentice Hall, New jersey
- Sastrohadiwiryono, B Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Stoner. 2005. *Management*. Edisi ke – 13, Prentice Hall, New Jersey