

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JASA KONSTRUKSI DI DENPASAR

I Wayan Niko Susanta¹, Mayun Nadiasa², Ida Bagus Rai Adnyana²

¹Alumni Teknik Sipil, Universitas Udayana, Denpasar

²Dosen Teknik Sipil, Universitas Udayana, Denpasar

e-mail : nikosusanta@gmail.com

Abstrak : Perusahaan jasa konstruksi swasta, di Bali tergabung dalam organisasi Gapensi, dimana anggota Gapensi ini paling banyak berdomisili di Kota Denpasar. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan, disamping faktor lain seperti modal. Dalam penulisan ini akan diteliti pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi berganda untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan, analisis determinasi untuk mengetahui variasi pengaruh variabel berdasarkan prosentase, uji F-test digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien korelasi berganda sehingga diketahui apakah secara simultan antara kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan, analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan uji t-test untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi linier berganda sehingga diketahui secara individual pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau diperoleh secara kebetulan. Adanya hubungan signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja diperoleh dari hasil analisis, dimana hasil nilai t-hitung kompensasi sebesar 4,03 dan hasil nilai t-hitung kepemimpinan sebesar 2,45 kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,05. Hubungan signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari hasil nilai F-hitung sebesar 43,801, lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 3,35. Angka R square sebesar 0,764 atau 7,64% ini berarti bahwa 7,64% kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar dipengaruhi variabel kompensasi dan kepemimpinan.

Kata kunci : Kompensasi, Kepemimpinan, dan Kinerja

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND LEADERSHIP TOWARD THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT CONTRACTORS IN DENPASAR

Private contractors in Bali are joined in Gapensi organization, which most of the members are domiciled in Denpasar. Human resources is a very important factor in a company, besides other factors such as capital. This study analyzed factors related to the workers performance such as compensation and leadership. The techniques applied to analyze the data were double correlation analysis to measure the level of the relation between compensation and leadership simultaneously towards the workers performance, determination analysis to find out the variation of variable influence based on the percentage, F-test was used to examine the significance of double correlation coefficient value to find out whether compensation and leadership simultaneously bring positive and significant influence towards the workers performance, double linear regression analysis to find out the level of the influence between compensation and leadership towards the workers performance, and t-test to examine the significance of each double linear regression coefficient to determine individually the influence between compensation and leadership towards the workers performance was significant or obtained coincidentally. The significant relation between compensation and leadership partially towards performance was not obtained coincidentally could be proven from the result of t-count compensation value of 4,03 and the result of t-count leadership value of 2,45. The results were higher than t-table value of 2,05. Significant relation between compensation and leadership simultaneously towards the workers performance was not obtained coincidentally could be proven from F-count value of 43,801, higher than f-table value of 3,35. R Square Number of 0,764 or 7,64% of the workers performance at contractors in Denpasar was influenced by compensation and leadership variable.

Keywords: Compensation, Leadership, and Performance

PENDAHULUAN

Potensi usaha jasa konstruksi sangat berperan dalam kegiatan perekonomian, khususnya dalam kegiatan pembangunan. Dengan adanya industri

jasa konstruksi, akan memberikan peluang yang besar bagi penyerapan tenaga kerja yang memiliki keahlian dibidang industri jasa konstruksi dan bangunan. Dengan tersedianya lapangan pekerjaan, maka akan menciptakan pendapatan bagi tenaga

kerja dan mengurangi tingkat pengangguran. Dari pernyataan tersebut, jelas bahwa perusahaan jasa konstruksi memberi dampak positif terhadap perkembangan perekonomian.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan. Peranan yang semakin penting ini disebabkan antara lain karena perubahan pandangan terhadap karyawan, kalau dulu hanya dianggap sebagai karyawan yang cenderung sering ditekan untuk mendorong efisiensi, tetapi pandangan yang lebih terkenal saat ini menganggap karyawan sebagai salah satu partner untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena suksesnya tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung dari sumber daya manusianya.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Salah satu cara yaitu dengan cara meningkatkan motivasi berupa pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan, karena setiap orang yang bekerja pada organisasi tidak lepas dari motif keuntungan atau manfaat yang diperoleh dari bekerja. Dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat membangkitkan produktivitas karyawan atau kemampuan terbaiknya bagi perusahaan. Menurut (Davis dan Werther) kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk bentuk finansial saja. Bentuk finansial langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, diperlukan juga hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Menurut (Martoyo, 2007) kepemimpinan adalah Keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Apabila dalam suatu perusahaan tercipta kesenjangan antara pimpinan dan bawahannya, maka akan timbul rasa tidak

nyaman yang mana nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu permasalahan perusahaan yang ada di Denpasar yaitu pemberian kompensasi belum seluruhnya bisa diberikan kepada karyawan misalnya lembur pegawai dan juga dalam hal komunikasi antara atasan dan bawahan kurang. Salah satu contoh yaitu, runtuhnya galian tanah proyek parkir pasar Badung. Runtuhnya itu bisa disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah kinerja pekerja, baik buruknya kinerja pekerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kompensasi dan kepemimpinan proyek dalam pekerjaan.

Banyak hal yang berpengaruh sehubungan dengan pemberian kompensasi dan kepemimpinan. Hal ini pernah diteliti oleh Neke Krisna Yana (2006), namun dalam hal tersebut hanya dilakukan studi kasus pada satu perusahaan saja. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.

Berpijak dari hal diatas, betapa pentingnya kompensasi, kepemimpinan dan produktivitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka perlu diteliti masalah kompensasi finansial terhadap produktivitas karyawan jasa konstruksi di Denpasar.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah : bagaimana pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang berupa finansial maupun nonfinansial (Martoyo, 2007).

Dengan definisi tersebut maka lebih dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan maupun motivasi karyawan. Oleh karena itu penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar, adil dan dipertajam.

Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang logis, rasional dan kuat (tidak mudah goyang, karena benar dan adil). Namun, menurut Handoko (2000) dalam Martoyo (2007), masih saja banyak mengandung faktor emosional dipandang dari segi para karyawan. Sebab, apabila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi maupun kinerja mereka dapat menurun secara dramatis. Program-program kompensasi sangat penting untuk

mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan yang baik perlu dikembangkan dan dipelihara sebaik-baiknya, karena manajemen yang berhasil bersumber atau bergantung pada adanya kepemimpinan yang baik (Martoyo, 2007) dalam (Neke Krisna Yana, 2006).

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada seorang manajer. Apapun ruang lingkup tanggung jawabnya. Karena tanpa kemampuan memimpin, lebih-lebih dalam hal manajemen sumber daya manusia, tidak mungkin seorang manajer berhasil baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sikap dan gaya serta prilaku kepemimpinan manajer sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinya, bahkan dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasinya.

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut amstrong dan Baron (1998) dalam (Wibowo, 2007), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan prilaku yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi tidak

hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Analisis Korelasi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar. Rumus (Djarwanto, 2007).

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Dimana :

$R_{y(1,2)}$ = Koefisien korelasi berganda X_1 dan X_2 terhadap Y

b_1 = Koefisien predictor (X_1)

b_2 = Koefisien predictor (X_2)

$\sum x_1 y$ = Skor deviasi antar X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = Skor deviasi antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat kriterium Y

$\sum x_1 y$, $\sum x_2 y$, dan $\sum y^2$ dihitung dengan

menggunakan rumus :

$$\sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Kriteria untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi adalah :

0,000 – 0,199 = Korelasi yang sangat rendah.

0,200 – 0,399 = Korelasi yang rendah.

0,400 – 0,599 = Korelasi yang sedang.

0,600 – 0,799 = Korelasi yang tinggi.

0,800 – 1,000 = Korelasi yang sangat tinggi.

Analisis Determinasi

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam prosentase. Rumus

(Djarwanto, 2007)

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi berganda

Uji F-test

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien korelasi berganda sehingga apakah secara simultan antara kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Rumus (Djarwanto, 2007).

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

F = F-hitung

R = Koefisien korelasi berganda

n = Jumlah data (responden)

k = Jumlah variabel

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

- Membuat formulasi hipotesis
Ho : R = 0, berarti tidak ada hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
Hi : R > 0, berarti ada hubungan positif antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- Ketentuan pengujian
Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), derajat bebas pembilang: k dan derajat penyebut : n-k-1 maka diperoleh nilai F tabel 0,05 (k ; n-k-1)
- Kriteria pengujian
 - a) Jika F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak berarti signifikan.
 - b) Jika F-hitung \leq F tabel, maka Ho diterima berarti tidak signifikan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda (Djarwanto, 2007):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstanta

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kepemimpinan

b_1 = Koefisien regresi kompensasi (X_1)

b_2 = Koefisien regresi kepemimpinan (X_2)

Koefisien-koefisien b_1 dan b_2 dapat dihitung dengan persamaan:

$$\sum X_1 Y = b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Uji t-test

Uji ini untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi linier berganda, sehingga secara individual pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau diperoleh kebetulan.

Rumus (Djarwanto, 2007)

$$t = \frac{b_i}{S_{(b_i)}}$$

$$S_{r.12} = \sqrt{\frac{\sum(Y-F^2)}{n-3}}$$

$$r_{12} = \frac{\sum X_1 X_2}{\sqrt{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)}}$$

$$S_{(b_i)} = \frac{S_{r.12}}{(\sum X_i^2)\sqrt{(1-r_{12}^2)}}$$

Dimana :

t = t-hitung

b_i = Koefisien regresi ke-1

$S_{(b_i)}$ = Standard error koefisien regresi X1 dan X2

Langkah-langkah uji statistiknya adalah

- Membuat formulasi hipotesis
Ho ; $b_{1,2}=0$, berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan secara individual terhadap kinerja karyawan.
Hi : $b_{1,2} \neq 0$, berarti ada pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan secara individual terhadap kinerja karyawan.
- Ketentuan pengujian. Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan drajat kebebasan : n-k-1, test dua sisi pada sisi kiri dan sisi kanan maka diperoleh nilai t-tabel (0.05; n-k-1).
- Kriteria pengujian
 - a) Jika t-hitung > t-tabel dan -t-hitung < -t-tabel, maka Ho ditolak berarti signifikan.
 - b) Jika -t-tabel \leq t-hitung \leq t-tabel, maka Ho diterima berarti tidak signifikan.

METODE

Penentuan Objek Studi

Pada tahap ini penulis menentukan objek studi yang akan dipilih. Dalam hal ini yang dijadikan objek penelitian adalah perusahaan jasa konstruksi di Denpasar.

Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Data primer, adalah data yang langsung dikumpulkan dari sumbernya didapat dari responden dengan kuesioner , seperti data mengenai tingkat kompensasi, gaya kepemimpinan, dan penguasaan pekerjaan.
- Data Sekunder, yaitu data yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti melainkan diperoleh melalui pihak lain, yang mendukung permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, seperti data mengenai struktur organisasi perusahaan, jumlah perusahaan, dan kualifikasi perusahaan.

Tabulasi Data dan Analisis data

Setelah pengumpulan data dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah tabulasi data. Karena data yang akan diperoleh berasal dari banyak

sumber, maka diperlukan proses tabulasi data. Selain untuk mempermudah menyeleksi data dari banyak sumber, tabulasi data juga diperlukan untuk mempermudah didalam proses menganalisis data nantinya.

Setelah data yang diperoleh terkumpul maka akan diadakan, proses perhitungan melalui beberapa tahapan antara lain uji reliabilitas, uji validitas, analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, uji hipotesis, analisis determinasi dan dibantu dengan program excel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Perhitungan Data Sekunder

Σ	X1	X2	Y
	1101	1108	1080
Σ	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²
	40923	41318	39584
Σ	X ₁ X ₂	X ₁ Y	X ₂ Y
	40893	40132	40243
Skor koefisien korelasi berganda			
Σx1 ²	516,300	Σx2 ²	395,867
Σy ²	704,000	Σx ₁ Y	496,000
Σx2Y	355,000	Σx ₁ x ₂	229,400
b ₁	0,757	b ₂	0,458
hasil nilai dari nilai S(b1) dan S(b2)			
S(b1)	0,188	S(b2)	0,187

(Sumber : Hasil perhitungan)

Perhitungan Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Rumus :

$$R_{y(z)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Perhitungan :

Berdasarkan (Tabel 1), diketahui:

Σ x₁y = 496,000

Σ x₂y = 355,000

Σ y² = 704,000

b₁ = 0,757

b₂ = 0,458

Maka :

$$R_{y(z)} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{(0,757 \cdot 496,000) + (0,458 \cdot 355,000)}{704,000}}$$

$$= \sqrt{\frac{375,472 + 162,175}{704,000}}$$

$$= \sqrt{\frac{537,647}{704,000}}$$

$$= \sqrt{0,77790767}$$

R_{y(z)} = 0,87431 = 0,874 (dibulatkan)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,874. Ini berarti secara simultan kompensasi dan kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan sangat tinggi terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif dapat dilihat dari adanya hubungan searah, apabila kompensasi dan kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Perhitungan Analisis Determinasi

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam prosentase.

Rumus :

D = R² x 100%

Dimana:

R = 0,87431

Maka :

D = R² x 100%

= (0,87431)² x 100%

= 0,7644 x 100%

= 76,44

D = 76,4%

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai R square (R²) sebesar 0,764. Ini berarti 76,7% variasi kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas kompensasi dan kepemimpinan sedangkan sisanya 23,6% disebabkan oleh faktor lain diluar penelitian.

Uji F-test.

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien korelasi berganda sehingga diketahui apakah secara simultan antara kompensasi dan kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

a) Membuat formulasi hipotesis

Ho : R = 0, berarti tidak ada hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : R > 0$, berarti ada hubungan positif antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b) Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), derajat bebas pembilang: $k = 2$ dan derajat penyebut : $n-k-1 = 30-2-1 = 27$ maka diperoleh nilai F tabel $0,05 (2;27) = 3,35$ (pada lampiran F : Tabel daftar distribusi f).

c) Perhitungan

Diketahui :

$R = 0,87431$

$n = 30$

$k = 2$

maka :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

$$= \frac{(0,87431)^2/2}{(1-0,87431^2)/(30-2-1)}$$

$$= \frac{0,7644/2}{0,3822}$$

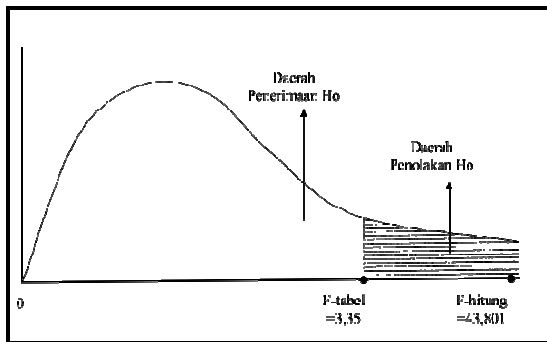
$$= \frac{0,3822}{0,3822}$$

$$= 43,8005 = 43,801 \text{ (dibulatkan)}$$

d) Kriteria pengujian

- 1) Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} (3,35)$, maka H_0 ditolak berarti signifikan
- 2) Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel} (3,35)$, maka H_0 diterima berarti tidak signifikan

e) Gambar Daerah penerimaan dan penolakan H_0



Gambar 4.2 Daerah penerimaan dan Penolakan H_0

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dan gambar 4.2, maka diperoleh nilai f- hitung sebesar 43,801 dan F-tabel sebesar 3,35 dimana nilai F- hitung lebih besar dari pada F-tabel dan nilai F- hitung terletak pada daerah penolakan H_0 , maka H_0 ditolak atau H_1 di terima, ini berarti terdapat hubungan yang positif yang nyata (signifikan) secara simultan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui variabel mana

diantara kompensasi dan kepemimpinan yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Berdasarkan Tabel 1 diketahui :

$\sum X_1 = 1101$

$\sum X_2 = 1108$

$\sum Y = 1080$

$b_1 = 0,757$

$b_2 = 0,458$

$n = 30$

Perhitungan :

$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2$

$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \cdot \frac{\sum X_1}{n} - b_2 \cdot \frac{\sum X_2}{n}$

$= \frac{1080}{30} - 0,757 \cdot \frac{1101}{30} - 0,458 \cdot \frac{1108}{30}$

$= 36,000 - 27,789 - 16,915$

$a = -8,697 = -8,70 \text{ (dibulatkan)}$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai :

$a = -8,70$

$b_1 = 0,757$

$b_2 = 0,458$

Berdasarkan hasil perhitungan statistik analisis linier regresi berganda antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan : $Y = -8,70 + 0,757 X_1 + 0,458 X_2$, memberikan informasi bahwa kompensasi dan kepemimpinan memperoleh respon baik dari karyawan bagi peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan kinerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh kompensasi dan kepemimpinan.

Uji t-test

Uji ini untuk menguji signifikansi masing-masing koefiensi regresi, sehingga diketahui secara individual pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau diperoleh kebetulan.

Rumus yang digunakan :

$$t = \frac{b_i}{S(b_i)}$$

Langkah-langkah uji statistiknya adalah

a) Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b_{1,2} = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan secara individual terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_{1,2} \neq 0$, berarti ada pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan secara individual terhadap kinerja karyawan.

b) Ketentuan pengujian. Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%

($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan : $n-k-1 = 30-2-1 = 27$ test dua sisi diperoleh nilai t_{tabel} ($0,05 ; 27$) = 2,05 (pada lampiran G)

c) Perhitungan

Diketahui :

$$b_1 = 0,757$$

$$b_2 = 0,458$$

$$S_{(b1)} = 0,188 \text{ (Tabel 1)}$$

$$S_{(b2)} = 0,187 \text{ (Tabel 1)}$$

Maka :

$$t_1 = \frac{b_1}{S_{(b1)}} = \frac{0,757}{0,188}$$

$$t_1 = 4,026 = 4,03 \text{ (dibulatkan)}$$

$$t_2 = \frac{b_2}{S_{(b2)}} = \frac{0,458}{0,187}$$

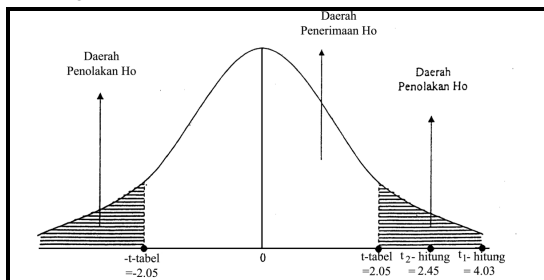
$$= 2,449 = 2,45 \text{ (dibulatkan)}$$

d) Kriteria pengujian

1) Jika $t\text{-tabel} (-2,50) \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel} (2,05)$, maka H_0 diterima berarti tidak signifikan

2) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (2,05)$ atau $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel} (-2,50)$, maka H_0 ditolak berarti signifikan

e) Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0



Gambar 4.3 Daerah penerimaan dan penolakan H_0 (t_1 - hitung dan t_2 -hitung)

Sesuai hasil perhitungan statistik dan berdasarkan gambar 4.3, diperoleh t_1 -hitung sebesar 4,03, t_2 -hitung sebesar 2,45, dan t-tabel 2,05 dimana t_1 -hitung dan t_2 -hitung lebih besar dari t-tabel yang berada pada daerah penolakan H_0 . Maka H_0 ditolak, ini berarti memang benar ada pengaruh positif dan nyata (signifikan) secara parsial.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV, maka

Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar dilihat dari hasil perhitungan uji t-test dimana

diperoleh nilai t-hitung kompensasi sebesar 4,03 dan nilai t-hitung kepemimpinan sebesar 2,45. Kedua nilai tersebut lebih besar dari t-tabel 2,05. Sehingga memang benar kompensasi dan kepemimpinan secara parsial ada pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar.

2. Kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar dilihat dari Analisis korelasi berganda dimana diperoleh hasil sebesar 0,870. Ini berarti secara simultan kompensasi dan kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat tinggi dan positif. Analisis Determinasi di dapat nilai R square sebesar 76,4%, variasi ini bisa dijelaskan oleh variasi kedua variabel bebas kompensasi dan kepemimpinan. Sisanya 23,6% oleh faktor lain diluar penelitian. Uji f-test didapat hasil f-hitung sebesar 43,801 dan f-tabel sebesar 3,35. Ini berarti terdapat hubungan yang positif yang nyata secara simultan terhadap kinerja. Dan yang terakhir analisis regresi linier berganda didapat hasil $Y = -8,70 + 0,757X_1 + 0,458X_2$ ini memberikan arti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi serempak oleh kompensasi dan kepemimpinan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas dapatlah dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Oleh karena kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan kepemimpinan baik secara simultan maupun parsial, maka hendaknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan kenyamanan dalam karyawan bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dalam suasana kerja yang lebih baik dan kinerja dapat terus ditingkatkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Mengingat kompensasi memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan kepemimpinan, maka perusahaan hendaknya memberikan kompensasi (tunjangan,bonus, dan gaji) sesuai dengan harapan karyawan agar karyawan termotivasi bekerja dengan kemampuan maksimal. Dan perusahaan juga diharapkan melakukan evaluasi terhadap kepemimpinan yang selama ini berjalan, agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan tidak hanya dari pemberian kompensasi yang baik melainkan dengan kepemimpinan yang baik pula.
3. Karyawan juga diharapkan mampu untuk menunjukkan kinerja yang memuaskan bagi

perusahaan dengan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Ida Sang Hyang Widhi Wasa/Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya lah penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul, Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Kontruksi Di Denpasar. Tersusunnya Tugas Akhir ini tentunya tidak terlepas dari bantuan banyak pihak dalam memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk, bantuan, informasi dan berbagai bantuan lainnya. Untuk itu melalui kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada Bapak Ir. Mayun Nadiasa, MT selaku Dosen Pembimbing I Tugas Akhir ini, Bapak Ir. Ida Bagus Rai Adnyana, MT selaku Dosen pembimbing ke II dan juga kepada Orang tua, rekan-rekan sipil angkatan 2008, serta semua pihak yang telah membantu dalam rangka penyelesaian jurnal ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto. 2007. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*, Edisi kedua. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Ervianto, Wulfram I. 2005. *Manajemen Proyek Kontruksi*. Andi, Yogyakarta.
- Handoko, Hani.T. 2000. *Manajemen*. Edisi ke II. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Krisnayana, Neke. 2006. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megatama Karya Di Denpasar*.
- Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Statika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Terry, G.R dan Rue, L.W. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman dan Akbar. 2011. *Pengantar Statistik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- <http://www.sertifikasi.biz/kualifikasikontraktor.m>
<http://journal.uui.ac.id/index.php/Sinergi/article/view/922/85220:2520/02/12>