

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

DITA WAHYU SAPUTRA
B100150173

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

DITA WAHYU SAPUTRA

B100150173

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Drs. Sri Padmantyo, MBA.

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta)

DITA WAHYU SAPUTRA

B100150173

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 20 Juli 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Sri Murwanti, S.E., M.M
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Sri Padmantyo, MBA.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Chuzaimah, M.M
(Anggota II Dewan Penguji)

(Signature: Sri Murwanti)
(.....)
(Signature: Sri Padmantyo)
(.....)
(Signature: Dra. Chuzaimah)
(.....)

Dekan,



Dr. Syamsudin, M.M.

NIK. 195702171986 031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 9 Februari 2019

Penulis



DITA WAHYU SAPUTRA
B100150173

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada BPJS Ketenagakerjaan Surakarta). Penelitian ini menggunakan sampel 52 responden karyawan dengan teknik Sampling Jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linier berganda dengan uji t ditunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya melalui uji F ditunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian yang terakhir dengan uji determinasi (R^2) menunjukkan hasil variabel kompensasi dan kepemimpinan memiliki kontribusi cukup terbatas dalam menjelaskan kinerja karyawan, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci : kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and leadership variables on employee performance (Case Study in Surakarta Employment BPJS). This study used a sample of 52 employee respondents with Saturated Sampling techniques. Data analysis method used is a multiple linear regression analysis test with the t test indicated that each independent variable has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, through the F test it is shown that the independent variables together positive and significant effect on employee performance. The last test with a determination test (R^2) shows the results of the compensation and leadership variables have quite limited contributions in explaining employee performance, and the remainder is explained by other variables outside the model.

Keywords: compensation, leadership and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti saat ini Indonesia dibanjiri perusahaan asuransi kelas dunia yang memberikan layanan prima bagi para pekerja Indonesia. Tantangan yang utama adalah bagaimana dengan kesiapan perusahaan atau badan pemerintah yang diberi tanggung jawab memberikan layanan bagi seluruh lapisan pekerja, perusahaan maupun badan hukum tersebut harus mampu bersaing dengan perusahaan asuransi lainnya yang menyelenggarakan jaminan sejenis agar terus berjalan dan meningkatkan produktivitas serta menyesuaikan dengan perkembangan yang ada.

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh pekerja

Indonesia, yang sebelumnya adalah Jamsostek (Jaminan sosial tenaga kerja) yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero) kemudian berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan yang masih dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan kematian (JKM), dan ditambah jaminan pensiun.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan cara kuesioner sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara mengirimkan pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini digunakan angket yang memiliki indeks skala likert 1-4. Menurut Sugiyono (2001:93) instrumen jawaban dari skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid atau tidak. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode yang digunakan untuk menilai dengan *Pearson Correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} . Dalam penelitian ini jumlah n adalah 52 dan tingkat signifikansi 0,01 sehingga digunakan r_{tabel} sebesar 0,361. Hasil dari pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

a. Validitas Item Pertanyaan Terhadap Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi terdiri dari 10 item pertanyaan dimana pengujian ini dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dengan level of signifikansi 1%. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat sebagai berikut ini

Tabel 1. Ringkasan Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KO1	0,451	0,361	Valid
KO2	0,252	0,361	Tidak Valid
KO3	-0,127	0,361	Tidak Valid
KO4	0,379	0,361	Valid
KO5	0,589	0,361	Valid
KO6	0,616	0,361	Valid
KO7	0,769	0,361	Valid
KO8	0,769	0,361	Valid
KO9	0,784	0,361	Valid
KO10	0,745	0,361	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas (2019)

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya.

Tabel 1. di atas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan kuesioner kompensasi terdapat 2 item pertanyaan yang tidak valid. Dari beberapa item pertanyaan yang tidak valid maka dihilangkan atau tidak dipakai hal ini sesuai dengan pendapat Risty (2014). Tersisa 8 pertanyaan yang valid. Untuk pengujian yang selanjutnya menggunakan data setelah pengurangan.

b. Validitas Item Pertanyaan Terhadap Variabel Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan terdiri dari 10 item pertanyaan dimana pengujian ini dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dengan level of signifikansi 1%. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat sebagai berikut ini.

Tabel 2. Ringkasan Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KE1	0,427	0,361	Valid
KE2	0,671	0,361	Valid
KE3	0,655	0,361	Valid
KE4	0,464	0,361	Valid
KE5	-0,004	0,361	Tidak Valid
KE6	0,515	0,361	Valid
KE7	0,667	0,361	Valid
KE8	0,697	0,361	Valid
KE9	0,750	0,361	Valid
KE10	0,572	0,361	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas (2019)

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya.

Tabel 2. di atas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan kuesioner kompensasi terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid. Dari beberapa item pertanyaan yang tidak valid maka dihilangkan atau tidak dipakai. Tersisa 9 pertanyaan yang valid. Untuk pengujian yang selanjutnya menggunakan data setelah pengurangan.

c. Validitas Item Pertanyaan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja karyawan kembali terdiri dari 7 item pertanyaan dimana pengujian ini dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dengan level of signifikansi 1%. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat sebagai berikut ini

Tabel 3. Ringkasan Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK1	0,229	0,361	Tidak Valid
KK2	-0,229	0,361	Valid Valid
KK3	0,769	0,361	Valid
KK4	0,682	0,361	Valid
KK5	0,263	0,361	Tidak Valid
KK6	0,535	0,361	Valid
KK7	0,635	0,361	Valid
KK8	0,786	0,361	Valid
KK9	0,506	0,361	Valid
KK10	0,665	0,361	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas (2019)

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya.

Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan kuesioner kompensasi terdapat 3 item pertanyaan yang tidak valid. Dari beberapa item pertanyaan yang tidak valid maka dihilangkan atau tidak dipakai. Tersisa 7 pertanyaan yang valid. Untuk pengujian yang selanjutnya menggunakan data setelah pengurangan.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas, adalah uji ini berfungsi untuk melihat tingkat konsisten jawab responden dari waktu ke waktu. Hasil uji validitas terhadap item yang dinyatakan valid, kemudian diuji dengan menggunakan uji reliabilitas. Kriteria pengukuran yang digunakan adalah bila hasil perhitungan *Cronbach's Alpha* mendekati angka 1 atau lebih dari 0,6 maka keseluruhan kuesioner dinyatakan reliabel atau andal.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,774	Alpha	Reliabel
Kepemimpinan	0,727	Cronbach>	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,721	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis data, 2019

Hasil pada table 4 pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6 sehingga dikatakan dapat dipergunakan untuk

mengumpulkan data dan dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov* dimana suatu data dinyatakan terdistribusi normal apabila nilai probabilitas diatas 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitas.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Persamaan	0,716	0,684	Berdistribusi Normal

Keterangan : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan yang disajikan pada tabel 5. diperoleh nilai masing-masing nilai probabilitas pada variabel Kompensasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan terdistribusi normal

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Variabel yang tidak menyebabkan multikolonieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang lebih kecil dari 10 dan nilai Toleransi lebih besar dari 0,1. Hasil dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Mutikolinieritas

	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,475	2,105	Bebas dari Multikolinieritas
Kepemimpinan	0,475	2,105	Bebas dari Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan yang disajikan pada tabel 6. diperoleh nilai semua variable tolerance <1 dan VIF <10. Berdasarkan data tersebut berarti variabel dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam

penelitian ini untuk mengukurnya dengan menggunakan uji *glejser*. Metode *gletser-test* dilakukan dengan mengabsolutkan nilai residual. Setelah dilakukan pengabsolutan maka nilai absolut tersebut diregres untuk mengetahui seberapa besar signifikan yang ditimbulkan oleh variabel-variabel yang diuji. Aturan yang dipakai dalam metode *glejser* harus lebih besar dari 0.05. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedasitas

	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0,764	Bebas dari Heteroskedasitas
Kepemimpinan	0,509	Bebas dari Heteroskedasitas

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasar hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 4.10. tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian serta analisis data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa: Ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dapat dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} (0,321) > t_{tabel} (2,010)$ dan signifikansi $(0,002) < (0,05)$. Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dapat kita lihat bahwa $t_{hitung} (2,964) > t_{tabel} (2,010)$ dan didukung dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. Ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan. $F_{hitung} (35,864) > F_{tabel} (3,15)$ diperkuat dengan tingkat signifikansi sebesar (0,000).

4.2 Saran

Untuk hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tentang kompensasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka saran yang dapat diberikan: Bagi pihak perusahaan, Dalam menjaga perusahaan agar perusahaan tetap memiliki kinerja perusahaan dan bisa berkompetisi maka perusahaan dituntut untuk melihat dari kompensasi dan kepemimpinan. Adanya kompensasi dari segi gaji, tunjangan, fasilitas yang diberikan perusahaan secara otomatis kedepannya akan memberikan kepuasan tersendiri yang akan berdampak kinerja sedangkan kepemimpinan dilihat dari atasan memiliki komunikasi yang baik dengan bawahan sering memperhatikan karyawan juga puas dengan pekerjaan mereka yang berdampak pada kinerja, untuk itu karyawan perlu adanya outbound, atau *gathering*. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan mengkaji lebih mendalam mengenai variabel

yang akan digunakan dan dilakukan di karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta sehingga dapat mengetahui apakah variabel yang digunakan dapat konsisten untuk dijadikan sebagai dasar untuk perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Rifdah, dan Didik Purwanto. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi , Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya." *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan ISSN 2528-4649* 2(1): 49–66.
- Arianto, Deny. 2017. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada staff pt kepuh kencana arum mojokerto." *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(3): 1–9.
- Arikunto, S. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Delti. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat." *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 3(2): 495–506.
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (4th ed.). Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar. Terjemahan*: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hakim, Lukman. 2017. *Perilaku Organisasi*. Surakarta: Ums.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Martoyo. 2000. *Kepemimpinan Yang Efektif*. UGM. Yogyakarta.
- Oslan, Abdul Wahid Syafar, dan Mauled Muelyono. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 7 Palu." *e-Jurnal Katalogis* 3(4): 14–21.
- Prastyo, Eko, Leonardo Budi Hasiolan, dan Moh Mukeri Warso. 2016. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara". *Journal of Management Vol. 02, No. 02*.
- Putu, Ni, Eka Mahadewi, Ni Made, dan Sofia Wijaya. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja di PT Bali Daksana Wisata" *Jurnal IPTA* 4(2): 78–81.
- Rani, Indria Hangga, dan Mega Mayasari. 2016. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 3(2): 164–70.
- Samudra, Angga Putra, Kusdi Raharjo, dan M Djudi Mukzam. 2014. “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 7(1): 1–10.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1*: 44 - 53.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan D&R*. Bandung : Alfabeta
- Susanta, I Wayan Niko, Mayun Nadiasa, dan Ida Bagus Rai Adnyana. 2013. “Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan jasa kontruksi.” *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil* 2(3): 1–8.