

PENGARUH KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TAURUS GEMILANG DI SIDOARJO

DINNY FAUZIA INALDAH

Email : inaldahdanny@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDIKA
SURABAYA
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taurus Gemilang. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode observasi dan memakai pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan sampel sebanyak 60 orang dari karyawan PT. Taurus Gemilang dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisikan berbagai pertanyaan secara tulisan dan diberikan kepada pegawai PT. Taurus Gemilang. Teknik analisis yang digunakan meliputi instrument (Uji Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linier Berganda), dan Uji Statistik (Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi). Hasil dari pengujian parsial (Uji T) memberitahukan bahwasannya variabel dari Semangat Kerja serta Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Hasil dari pengujian dengan simultan (Uji F) memberitahukan bahwasannya variabel dari kompensasi, Semangat kerja serta Kepemimpinan memberikan pengaruh secara simultan dan mempunyai dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan. Adjusted R² dari riset ini senilai 0.691. Hal tersebut diartikan 69,1% dari berbagai variabel kinerja karyawan bisa diuraikan oleh berbagai variabel dari Kompensasi, Semangat kerja serta kepemimpinan. Hal tersebut juga memberitahukan bahwasannya terdapat sisa senilai 30,9% yang dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dikaji pada riset ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Semangat Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kesuksesan dari instansi pada pergerakan upayanya tidak leang dari yang namanya faktor. Dalam mempertahankan dan mengembangkan situasi ini, instansi wajib bisa untuk mengatur serta mengembangkan bermacam-macam sumber daya yang ada pada instansi. Sumber daya ini meliputi mesin, modal, serta material. Suatu instansi

juga harus memerlukan sumber daya dari manusia.

SDM adalah sebuah faktor krusial baik dalam bentuk tim maupun individual. SDM ini berperan besar untuk menjalankan instansi dan bertanggungjawab atas keberhasilan dan kemajuan dari instansi. Maka dari itu, instansi wajib untuk mengelolan dan memperhatikan eksistensi dari pegawainya sebagai upaya untuk

menaikkan tingkatan kinerja yang sempurna. Mangkunegara (2015:69) berpendapat, bahwa kinerja merupakan sebuah produk dari kerja dengan kuantitas dan kualitas yang digapai pegawai pada pelaksanaan berbagai tugas yang tepat dengan tanggungjawab yang disampaikan.

Kinerja pegawai yang sempurna sangat dibutuhkan pada penggapaian tujuan instansi. Pernyataan tersebut berarti kinerja pegawai ini adalah produk dari kerja karyawan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan dipadankan dengan bermacam-macam kemungkinan yang terjadi. Kemungkinan ini, seperti target, persyaratan yang sudah disepati kedua belah pihak, dan standar.

Keberhasilan dari aktivitas yang dilakukan suatu instansi bergantung pada antusiasme kerja dari para pegawai. Antusias dari para pegawai ini adalah sesuatu yang krusial serta wajib untuk memperoleh perhatian yang lebih dari instansi. Tidak adanya antusiasme kerja yang tinggi dari para pekerja akan membuat para pekerja tersebut tidak melakukan perkerjaan dengan membagikan hasil yang optimal. Dalam hal ini, antusias yang dimiliki pegawai atau semangat dari pegawai ini adalah situasi mental dari individual yang menyampaikan munculnya semangat kerja dari setiap individu (*individual morale*) serta semangat kerja tim (*group morale*).

Terdapat cara yang dipakai instansi supaya pegawai bisa termotivasi serta memberikan produktivitas dengan sempurna, yakni dengan membagikan tunjangan. Adanya tunjangan ini membuat SDM

yang mempunyai kualitas akan dapat dipilah serta pastinya hendak membuat suasana yang baik pada pengembangan instansi. Pembagian tunjangan ini juga memberitahu bahwasannya instansi berperilaku adil terhadap pegawai.

Berdasarkan pendapat dari Daft (Fahmi 2016:122), kepemimpinan merupakan keahlian seseorang untuk memberikan dampak pada seseorang yang merujuk pada penggapaian tujuan. Sebab kepemimpinan adalah aktivitas memberikan dampak serta pengarahan perilaku bawahannya pada penggapaian tujuan dari instansi.

Namun, munculnya virus Covid-19 menjadikan kondisi ekonomi Indonesia semakin menurun. Pernyataan ini berpengaruh pada PT.Taurus Gemilang dan berdampak pada pemutusan ikatan kerja serta *unpaid leave* untuk pegawai tetap.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Riset ini berjenis observasi yang memakai pendekatan kuantitatif. Peneliti melakukan observasi pada individu-individu dalam kelompok– kelompok tertentu. Berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2016:11), metode kuantitatif berarti teknik riset yang dilandasi terhadap filsafat positivisme. Teknik ini dipakai peneliti untuk menganalisis sampel ataupun populasi yang ditentukan. Analisis data yang digunakan, yaitu mempunyai sifat statistik. Hal ini bertujuan untuk mengetes hipotesis yang sudah ditentukan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2016:130) mendefinisikan bahwasannya populasi merupakan area generalisasi yang meliputi subyek maupun obyek yang memiliki keunikan serta kualitas khusus yang ditentukan peneliti untuk dikaji serta disimpulkan. Peneliti menggunakan populasi sebanyak 60 orang dari karyawan PT. Taurus Gemilang.

3.2.2 Sampel

Sugiono (2016:81) berpendapat, bahwa sampel adalah sebagian dari total dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi. Peneliti memilih sampel dengan menggunakan metode sampling untuk menentukan sampel yang dipakai dalam riset. Peneliti memakai metode *total sampling*, metode ini menggunakan populasi secara menyeluruh. Maka dari itu, total sampel pada riset ini berjumlah 60 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Pada riset ini, peneliti menggunakan variabel independent (bebas) dan dependen (terikat). Variabel independent atau juga dikenal dengan variabel bebas ini ialah variabel yang memberi pengaruh. Variabel bebas (X) pada riset ini, yaitu Kompensasi (X1), Semangat kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3). Variabel Dependent ataupun juga dikenal dengan variabel terikat ini ialah variabel yang mendapat pengaruh dari variabel independent. Variabel dependen (Y) dari riset ini, yaitu kinerja karyawan (Y).

3.3.1. Kompensasi (X1)

Hasibuan (2015:118) menuturkan bahwasannya kompensasi

merupakan segala penghasilan yang berwujud uang, materi secara langsung maupun tidak langsung yang didapatkan pegawai selaku ganjaran dari pelayanan yang dibagikan terhadap instansi. Peneliti mengukur variabel kompensasi yakni:

1. Gaji

Ganjaran yang dibagikan oleh penyumbang kerja terhadap karyawan, dimana akseptornya mempunyai sifat tetap serta rutin di masing-masing bulan.

2. Intensif

Bonus tunjangan diluar dari gaji maupun upah yang dibagikan instansi. Insentif ini dibagikan instansi berdasar dari produktivitas maupun prestasi kerja dari pegawai.

3. Tunjangan

Pelayanan yang dibagikan instansi untuk melengkapi gaji utama. Berikut adalah contoh dari tunjangan, yakni tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan pension, serta tunjangan yang lain yang bersangkutan dengan ikatan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas ini dibagikan oleh instansi demi mempermudah dan dapat memberikan motivasi kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Contoh dari fasilitas ini adalah tempat parkir khusus, keanggotaan klub, seragam kerja, serta akses internet.

3.3.2. Semangat Kerja (X2)

Hasibuan, 2015:57 menjelaskan, bahwa semangat kerja merupakan kesungguhan serta harapan setiap pribadi untuk melakukan pekerjaan dengan sempurna dan mempunyai disiplin dalam menggapai prestasi kerja

dengan optimal. Penulis mengukur variabel semangat kerja yaitu:

1. Tidak terbebani dan mencintai pekerjaan yang disampaikan.
2. Jalinan yang harmonis diantara pemimpin dan pegawai.
3. Kepuasan materi serta ekonomi.
4. Kepuasan pada tugas serta beban kerja di setiap harinya.
5. Ketenteraman mental.

3.3.3. Kepemimpinan (X3)

Menurut Yukl (Kuswandi 2015:108), kepemimpinan merupakan proses memberi dampak kepada orang lain dalam mengerti serta menyetujui mengenai apa saja yang harus dilaksanakan serta cara agar pekerjaan tersebut dijalankan dengan efektif. Pengukuran variabel kepemimpinan pada riset ini, yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan wewenang

3.3.4. Kinerja Karyawan

Benardin dan Russel (Priansa 2015:28) menguraikan bahwasannya kinerja adalah hasil yang dibuat dari pekerjaan yang dijalankan pada jangka waktu yang ditentukan dan memperhatikan kuantitas serta kualitas dalam melakukan pekerjaan. Beberapa indikator kinerja karyawan, adalah:

1. Kualitas pekerjaan
2. Ketepatan waktu
3. Kemandirian
4. Inisiatif
5. Kerja sama

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode yang dilaksanakan

peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan. Metode yang dipakai pada pengumpulan data, yakni:

1. Kuisisioner (angket)

Berlandaskan Ketertautan dari responden dengan respon yang disampaikan, kuisisioner yang dibagikan berjenis langsung serta pertanyaan yang dibagikan mempunyai sifat tertutup. Di masing-masing item kuisisioner, peneliti menyajikan tanggapan sejumlah lima serta ditingkat pembobotan skornya. Hal ini membuat setiap variabel tertakar berdasarkan dari skala likert.

2. Dokumenter

Penggabungan data didapatkan dan disatukan dengan wujud dokumen serta pelaporan secara tulisan melalui berbagai sumber yang sudah tersedia yang meliputi total pegawai serta data dari instansi yang dianalisis, yakni PT. Taurus Gemilang.

3.5 Sumber dan Pengumpulan data

3.5.1 Jenis Data

Data Berjenis kuantitatif digunakan peneliti pada riset yang dilakukan ini. Data ini berwujud angka serta dikaji dengan memakai statistik.

3.5.2 Sumber Data

Pada sebuah riset, ditemukan dua macam sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer yakni data digabungkan serta diolah oleh pribadi maupun kelompok secara langsung dari objek yang dikaji. Data primer pada riset ini disatukan melalui pemberian kuisisioner pada responden.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan data yang didapatkan dalam wujud yang sudah

tersedia dari pihak ketiga melalui publikasi. Data sekunder ini berupa data struktur organisasi serta berbagai sumber lainnya yang berkaitan pada riset ini.

3.5.3 Pengumpulan Data

Tahapan ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner yang berisikan berbagai pertanyaan secara tulisan serta diberikan secara langsung pada responden untuk memperoleh tanggapannya.

3.6 Analisis Data

Tahapan analisis ini adalah sebuah proses peringkasan data pada wujud yang sangat gampang untuk dicerna serta dipahami. Dalam proses peringkasan data ini, peneliti membutuhkan bantuan dari program komputer yang bernama SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

3.6.1 Uji validasi

Kepastian validitas yang absah, yakni jika r hitung melebihi r kritis. Menurut Azwar (2015:135), koefisien dari validitas, yaitu yang kurang dari 0,30 dan dipandang tidak melegakan. Nilai tersebut ditentukan sebagai konvensi yang didasari dari pengasumsian distribusi nilai dari tim subjek yang bernilai tinggi. Pada penjabaran ini, peneliti menyimpulkan bahwa:

- Apabila skor $r_{hitung} \geq 0,30$. Hal ini diartikan pernyataan valid.
- Apabila skor $r_{hitung} < 0,30$. Hal ini diartikan pernyataan tidak valid.

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji ini memakai *Alpha Cronbach's* yang ditakar berlandaskan skala *Alpha Cronbach's* dari 0 hingga 1. Maka pengukuran dari kemantapan alpha bisa didefinisikan seperti dibawah ini, yaitu:

- Skor *alpha Cronbach* 0,00 hingga 0,20. Hal ini diartikan kurang reliable
- Skor *alpha Cronbach* 0,21 hingga 0,40. Hal ini diartikan agak reliable

- Skor *alpha Cronbach* 0,41 hingga 0,60. Hal ini diartikan cukup reliable
- Skor *alpha Cronbach* 0,61 hingga 0,80. Hal ini diartikan reliable
- Skor *alpha Cronbach* 0,81 hingga 1,00. Hal ini diartikan sangat reliable

Menurut Sekaran (2006:87), hasil dari pengujian reliabilitas terhadap uji statistik *Alpha Cronbach's* didapati bahwasannya variabel disebut reliabel apabila membagikan skor *Alpha Cronbach's* (α) melebihi 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan unuk mengetes pada desain regresi. Hal ini untuk mengetahui data dari variabel independen serta dependen yang dipakai mempunyai distribusi yang normal ataupun tidak normal. Peneliti bisa mengetahui hal tersebut dengan memakai pendekatan Kolmogorov-smirnov, pendekatan ini mempunyai kriteria sebagai berikut:

1. Apabila skor Asymp. Sig. (2 – tailed) melebihi 0,05, maka data berdistribusi normal.
2. Apabila skor Asymp. Sig. (2 – tailed) kurang dari 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mendapati terdapat maupun tidak terdapatnya suatu multikolinieritas diantara berbagai variabel independen. Teknik dari uji multikolinieritas ini ialah dengan memandang skor *Variance Inflation Factor* (VIF) serta *Tolerance* pada model regresi. Apabila skor VIF kurang dari 10 serta *Tolerance* melebihi 0,10, maka model regresi

terbebas dari multikolinearitas ataupun tidak ditemukan multikolinearitas begitupun dengan sebaliknya (Arikunto, 2015:288).

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilaksanakan untuk mengetes model regresi apakah ditemukan ketidakserasian varian residual dari satu penglihatan ke penglihatan lainnya.

Menurut Ghozali (2015:145), terdapat cara untuk mengetahui terdapat dan tidak terdapatnya suatu heteroskedastisitas, yaitu dengan melaksanakan pengujian Glejser. Pengujian glejser memberitahukan untuk meregresi skor absolut pada variabel independen. Hasil probabilitas disebut signifikan apabila skor signifikasinya melebihi skor kepercayaan 5%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan perpadanan yang mendeskripsikan dampak dari dua ataupun lebih variabel bebas kepada variabel terikat. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan

- Y : Variabel terikat kinerja karyawan
- a : Konstanta
- b₁ b₃ : Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3
- X₁ : Variabel bebas budaya organisasi
- X₂ : Variabel bebas pengembangan karir
- X₃ : Variabel bebas *key performance indicator*
- e : Standar error

3.6.4 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dipakai untuk mendapati derajat signifikan dari variabel independen secara parsial mempunyai dampak signifikan kepada variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dilaksanakan melalui cara memadankan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , yaitu:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Hal ini berarti terdapat dampak yang positif serta signifikan dari variabel independen dengan variabel dependen.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti tidak terdapatnya dampak yang positif serta signifikan dari variabel independen dengan variabel dependen.

3.6.5 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mendapati seluruh variabel bebas apakah memiliki dampak secara simultan maupun bersama-sama kepada variabel terikat. Uji F ini dilaksanakan dengan memandang skor probabilitas signifikansi (Sig.) F yang dipadankan dengan signifikansi yang telah ditentukan senilai 0,05. Syarat yang diberitahukan, yakni:

1. Jika skor sig-F kurang dari 0,05, maka hal tersebut diartikan bahwasannya variabel independen secara simultan memberikan dampak kepada variabel dependen.
2. Apabila nilai sig-F melebihi 0,05, maka hal tersebut diartikan bahwasannya variabel independen secara simultan tidak memberikan dampak kepada variabel dependen.

3.6.6 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien ini dipakai untuk memperhitungkan keahlian dari suatu model regresi pada penjelasan peralihan variabel yang tergantung dari akibat berbagai variabel bebas. Menurut Ghozali (2016:97), koefisien determinasi menakar sejauh mana keahlian suatu model pada untuk menjelaskan berbagai variabel dependen. Skor dari koefisien

determinasi, yakni diantara 0 hingga 1. Skor dari R2 yang rendah, yaitu yang dekat dengan 0 memiliki arti keahlian dari variabel untuk menerangkan variasi variabel dependen (profibilitas) sangatlah terbatas. Untuk skor yang berada dekat dengan angka 1 memiliki arti berbagai variabel independen membagikan nyaris seluruh dari informasi yang diperlukan dalam memperkirakan variasi variabel dependen. Pada umumnya, koefisien determinasi berganda (R2) memiliki besaran di antara $0 < R^2 < 1$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2 Analisis Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Data dari riset ini didapatkan melalui Peneliti menyerahkan kuesioner kepada 60 responden yang menjadi sampel riset. Penjabaran lebih mendalam tentang respon dari pegawai PT. Taurus Gemilang kepada masing-masing pertanyaan dari setiap kuesioner. Karakteristik dari responden yang didapatkan melalui hasil peng-himpunan data pada pembagian kuesioner terhadap sejumlah responden dari pegawai PT.Taurus Gemilang bisa dipantau melalui tabel 4.1, yakni:

Tabel 4.1
Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	56,7%
2	Perempuan	26	43,3%
Jumlah		60	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwasannya 56,7% pegawai berjenis kelamin laki-laki serta 43,3% pegawai berjenis kelamin perempuan. Pernyataan tersebut memberitahukan bahwasabagian besar pegawai PT. Taurus Gemilang

berjenis kelamin laki-laki. Pembagian res-ponden menurut usia bisa dipantau melalui tabel 4.2, yakni:

Tabel 4.2
Komposisi Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	4	6,7%
2	26-30 Tahun	35	58,3%
3	31-35 Tahun	14	23,3%
4	36-40 Tahun	2	3,3%
5	>40 Tahun	5	8,3%
Jumlah		60	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwasannya sejumlah 58,3% orang memiliki usia 26-30 tahun, 35 orang yang memiliki usia dalam rentang usia tersebut lebih mendominasi daripada kelompok usia lainnya. Rentang usia tersebut, yakni termasuk dalam umur yang produktif dimana kegiatan untuk melakukan pekerjaan sangat tinggi, sebab responden dengan umur yang produktif ini berkinerja besar.

4.2.2 Deskriptif Jawaban Responden

Pada pemberian pembahsan skor rata-rata dari respon setiap responden di masing-masing item, peneliti menghitung serta mengkategorikan rata-rata, yakni:

Tabel 4.3
Interval Rata – rata Skor

Interval Rata-Rata	Kriteria	Kategori Variabel
1 - 1,8	STS	Sangat Rendah
1,9 - 2,7	TS	Rendah
2,8 - 3,6	R	Sedang
3,7 - 4,5	S	Tinggi
4,6 - 5	SS	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2021

1. Variabel Kompensasi

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Dari Variabel Kompensasi

Pernyataan	Skor					Mean	Kriteria	Kategori
	1	2	3	4	5			
X1.1	2	1	6	40	11	3,95	S	Tinggi
	3,3%	1,7%	10,0%	66,7%	18,3%			
X1.2	3	9	1	38	9	3,68	R	Sedang
	5,0%	15,0%	1,7%	63,3%	15,0%			
X1.3	2	2	12	33	11	3,81	S	Tinggi
	3,3%	3,3%	20,0%	55,0%	18,3%			
X1.4	0	8	5	36	11	3,83	S	Tinggi
	0%	13,3%	8,3%	60,0%	18,3%			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar dari 60 orang

memberi tanggapan setuju, bahwa kompensasi dalam PT.Taurus Gemilang termasuk sempurna. Hal ini diartikan bahwa anggapan dari responden terhadap kompensasi di PT.Taurus Gemilang termasuk tinggi dan tepat dengan keinginan pegawai.

2. Variabel Semangat Kerja

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Dari Variabel Semangat Kerja

Pernyataan	Skor					Mean	Kriteria	Kategori
	1	2	3	4	5			
X2.1	0	17	5	23	15	3,60	R	Sedang
	0%	28,3%	8,3%	38,3%	25,0%			
X2.2	1	6	13	18	22	3,90	S	Tinggi
	1,7%	10,0%	21,7%	30,0%	36,7%			
X2.3	1	9	1	41	8	3,77	S	Tinggi
	1,7%	15,0%	1,7%	68,3%	13,3%			
X2.4	0	8	16	23	13	3,68	R	Sedang
	0%	13,3%	26,7%	38,3%	21,7%			
X2.5	1	5	4	34	16	3,98	S	Tinggi
	1,7%	8,3%	6,7%	56,7%	26,7%			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.5 menunjukkan bahwasannya sebagian besar dari 60 orang memberi tanggapan setuju, bahwa semangat kerja dalam PT.Taurus Gemilang termasuk sempurna. Hal ini diartikan bahwa anggapan dari responden terhadap semangat kerja di PT.Taurus Gemilang termasuk tinggi dan tepat dengan keinginan pegawai.

3. Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Dari Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	Skor					Mean	Kriteria	Kategori
	1	2	3	4	5			
X3.1	0	1	9	32	18	4,12	S	Tinggi
	0%	1,7%	15,0%	53,3%	30,0%			
X3.2	0	5	9	37	9	3,83	S	Tinggi
	0%	8,3%	15,0%	61,7%	15,0%			
X3.3	0	3	11	36	10	3,88	S	Tinggi
	0%	5,0%	18,0%	60,0%	16,7%			
X3.4	0	4	7	39	10	3,92	S	Tinggi
	0%	6,7%	11,7%	65,0%	16,7%			
X3.5	0	1	8	31	20	4,17	S	Tinggi
	0%	1,7%	13,3%	51,7%	33,3%			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar dari 60 orang memberi tanggapan setuju, bahwa kepemimpinan dalam PT. Taurus Gemilang termasuk sempurna. Hal ini diartikan bahwasannya anggapan dari responden terhadap kepemimpinan di PT.Taurus Gemilang

termasuk tinggi dan tepat dengan keinginan responden.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Dari Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Skor					Mean	Kriteria	Kategori
	1	2	3	4	5			
Y1	0	5	7	31	17	4,00	S	Tinggi
	0%	8,3%	11,7%	51,7%	28,3%			
Y2	0	0	10	35	15	4,08	S	Tinggi
	0%	0%	16,7%	58,3%	25,0%			
Y3	0	2	7	27	24	4,22	S	Tinggi
	0%	3,3%	11,7%	45,0%	40,0%			
Y4	0	3	16	32	9	3,78	S	Tinggi
	0%	5,0%	26,7%	53,3%	15,0%			
Y5	0	8	13	31	8	3,65	R	Sedang
	0%	13,3%	21,7%	51,7%	13,3%			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar dari 60 orang memberi tanggapan setuju, bahwa kinerja karyawan dalam PT.Taurus Gemilang termasuk sempurna. Hal ini diartikan bahwasannya anggapan dari responden terhadap kinerja karyawan di PT.Taurus Gemilang termasuk tinggi dan tepat dengan keinginan pegawai.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji ini memakai perhitungan korelasi di setiap pernyataan dengan jumlah nilai yang diketahui memakai rumus korelasi *product moment*. Kepastian validitas yang absah, yakni jika r hitung melebihi r kritis. Menurut Azwar (2015:135), koefisien dari validitas, yaitu yang kurang dari 0,30 dan dipandang tidak melegakan. Hasil dari uji validitas instrument dengan lengkap diberitahukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Rekapitulasi hasil uji validitas instrument

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
Kompensasi (X ₁)	Q1	0,656	0,30	Valid
	Q2	0,868	0,30	Valid
	Q3	0,782	0,30	Valid
	Q4	0,615	0,30	Valid
Semangat Kerja (X ₂)	Q5	0,800	0,30	Valid
	Q6	0,821	0,30	Valid
	Q7	0,786	0,30	Valid
	Q8	0,810	0,30	Valid
	Q9	0,813	0,30	Valid
Kepemimpinan (X ₃)	Q10	0,653	0,30	Valid
	Q11	0,750	0,30	Valid
	Q12	0,687	0,30	Valid
	Q13	0,629	0,30	Valid
	Q14	0,587	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Q15	0,664	0,30	Valid
	Q16	0,718	0,30	Valid
	Q17	0,641	0,30	Valid
	Q18	0,766	0,30	Valid
	Q19	0,676	0,30	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (Data diolah, 2021)

Tabel 4.8 dapat menyimpulkan bahwa dengan menyeluruh item dari instrument riset yang terdapat pada variabel kompensasi (X_1), semangat kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), serta kinerja karyawan (Y) dikatakan valid, sebab skor dari r hitung melebihi 0,30. Pernyataan tersebut memberitahukan bahwa semua item dari instrument riset yang dilakukan ini dinyatakan sempurna pada pengtesan berikutnya.

4.3.2 Rehabilitas

Uji reliabilitas instrument dijalankan untuk mendapati seberapa jauh instrument penakar bisa diyakini dan dipercaya. Uji derajat reliabilitas instrument, yakni dengan memakai *Cronbach's Alpha*. Adapun kriteria instrument dapat disebut reliabel jika koefisien alpha melebihi 0,60. Hasil dari uji validitas serta reliabilitas instrument dengan lengkap diberitahukan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrument

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
Kompensasi (X_1)	0,716	Reliabel
Semangat Kerja (X_2)	0,862	Reliabel
Kepemimpinan (X_3)	0,680	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,720	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (Data diolah, 2021)

Tabel 4.9 menyimpulkan bahwasannya dengan menyeluruh item dari instrument riset yang terdapat pada variabel kompensasi (X_1), semangat kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), serta kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel, sebab skor koefisien alpha cronbach melebihi 0,60. Pernyataan tersebut memberitahukan bahwa semua item dari instrumen riset yang dilakukan ini dinyatakan sempurna pada pengtesan berikutnya.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Menurut dari teori statistika model linier, residu yang didapat melalui variabel dependen Y perlu untuk dites normalitasnya. Variabel independen diprediksikan bukan merupakan fungsi dari penyebaran. Hal ini memberitahukan tidak wajib untuk dites normalitasnya. Hasil keluaran dari pengtesan normalitas melalui *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu:

Tabel 4.10
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		60
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29439655
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.863
Asymp. Sig. (2-tailed)		.445

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2021

Pada tabel tersebut didapatkan skor sig = 0,445 = 44,5% > 5%, yang berarti H_0 diterima. Pernyataan tersebut menjadikan variabel *unstandardized* memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilaksanakan untuk mengetes desain regresi apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas. Desain regresi yang sempurna, yaitu tidak terdapatnya korelasi diantara variabel bebas. Jika skor tolerance melebihi 10% serta skor VIF kurang dari 10, maka peneliti menyimpulkan bahwasannya tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Hasil dari uji multikolinearitas bisa dipantau dalam tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.678	1.474
	Semangat Kerja	.539	1.855
	Kepemimpinan	.567	1.765

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 4.11 tersebut memperlihatkan masing-masing variabel pada setiap persamaan memiliki skor *tolerance* melebihi 0,1 serta skor VIF kurang dari 10. Peneliti menyimpulkan, bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel bebas dari model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dipakai untuk mendapati ketidakserasian varian pada masing-masing variabel ataupun tidak. Persamaan dari regresi yang sempurna, yakni yang tidak mempunyai heteroskedastisitas, namun terkandung homokedastisitas. Teknik yang dipakai untuk memastikan terdapat dan tidak terdapatnya tanda-tanda munculnya heteroskedastisitas ialah melalui uji glejser. Pengujian ini dipantau dari cara memberikan hasil regresi skor absolute residual kepada variabel independen yang lain. Hasil pengujian glejser dalam riset ini diberitahukan dari tabel berikut, yaitu:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.325	.225		1.445	.154
	Kompensasi	.002	.048	.008	.051	.959
	Semangat Kerja	.042	.044	.171	.952	.345
	Kepemimpinan	-.070	.072	-.173	-.983	.330

a. Dependent Variable: RES2
Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil dari pengujian glejser pada tabel 4.12 tersebut memberitahukan bahwasannya pada analisis regresi tidak terjadi tanda-tanda dari heteroskedastisitas.

Pernyataan ini bisa terjadi, sebab seluruh variabel independen memiliki skor signifikansi melebihi

4.3.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pada pemakaian desain regresi linier berganda, peneliti mendapatkan persamaan regresi variabel bebas kompensasi (X_1), semangat kerja (X_2), serta kepemimpinan (X_3) untuk memberikan penjelasan terkait dengan peralihan turun dan naiknya variabel terikat kinerja karyawan (Y). Rangkuman desain serta skor koefisien regresi bisa dipantau dalam tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 4.13
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.065	.334		3.186	.002
	Kompensasi	.064	.071	.080	.906	.369
	Semangat Kerja	.415	.066	.619	6.277	.000
	Kepemimpinan	.267	.107	.241	2.507	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (data diolah, 2021)

Tabel 4.13 tersebut menunjukkan bahwasannya model regresi linier berganda dalam mendapati dampak dari variabel bebas kepada variabel terikat. Peneliti mengetahui persamaan regresi yang terwujud, yaitu: Persamaan diatas bermakna:

1. Konstanta = 1,065

Apabila variabel kompensasi, semangat kerja serta kepemimpinan dikira sama dengan angka 0, maka variabel dari kinerja karyawan senilai 1,065.

2. Koefisien kompensasi (X_1) = 0,064

Apabila variabel dari kompensasi terjadi kenaikan, semangat kerja serta kepemimpinan dianggap sama, maka kinerja karyawan hendak mengalami kenaikan sejumlah 0,064.

3. Koefisien semangat kerja (X_2) = 0,415

Apabila variabel dari semangat kerja terjadi kenaikan, kompensasi serta kepemimpinan dianggap sama, maka kinerja karyawan hendak mengalami kenaikan sejumlah 0,415.

4. Koefisien kepemimpinan (X_3) = 0,267

Apabila variabel dari kepemimpinan terjadi kenaikan, kompensasi serta semangat kerja dianggap sama, maka kinerja karyawan hendak mengalami kenaikan sejumlah 0,267.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

Uji t (pengujian secara parsial)

Pengujian ini dilaksanakan untuk mendapati dengan parsial variabel independen memberi dampak kepada variabel dependen dengan signifikan maupun tidak. Berlandaskan dari hasil perhitungan diperoleh skor t tabel sebanyak 2,00100 dengan (df) = n-1 = 60-1 sebanyak 59 serta taraf signifikansi 5% (0,05). Hasil keluaran melalui SPSS, yakni:

Tabel 4.14
Hasil Uji t
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.065	.334		3.186	.002
	Kompensasi	.064	.071	.080	.906	.369
	Semangat Kerja	.415	.066	.619	6.277	.000
	Kepemimpinan	.267	.107	.241	2.507	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah 2021

Berlandaskan hasil dari pengujian yang sudah dijalankan didapatkan skor:

1. t hitung untuk variabel kompensasi sejumlah 0,906 kurang dari t tabel (0,906 < 2,00100) dengan signifikansi 0,369 melebihi 0,05. Hal ini memberitahukan terdapatnya dampak dari kompensasi

kepada kinerja karyawan **ditolak**.

2. t hitung untuk variabel semangat kerja sejumlah 6,277 melebihi t tabel (6,277 > 2,00100) dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini memberitahukan terdapatnya dampak dari semangat kerja kepada kinerja karyawan **diterima**.

3. t hitung untuk variabel kepemimpinan sejumlah 2,507 melebihi t tabel (2,507 > 2,00100) dengan signifikansi 0,015 kurang dari 0,05. Hal ini memberitahukan terdapatnya dampak dari kepemimpinan kepada kinerja karyawan **diterima**.

Uji F (pengujian secara simultan)

Pengujian ini dijalankan untuk memantau keberartian dari dampak variabel independen dengan simultan kepada variabel dependen. Pada penggerakan uji F bisa dipantau dari tabel anova berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.316	3	4.105	44.959	.000(a)
	Residual	5.113	56	.091		
	Total	17.429	59			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Semangat Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel anova di atas memberitahukan bahwasannya skor dari F hitung = 44,959, serta sig = 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini diartikan variabel independen kompensasi, semangat kerja serta kepemimpinan dengan simultan memberikan pengaruh yang signifikan kepada variabel dependen kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipakai untuk menakar sejauh mana variabel bebas untuk menjelaskan variabel

terikatnya. Skor koefisien determinasi ditetapkan dengan skor *adjusted R square*. Pada tabel 4.16 dibawah ini, yaitu:

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.841(a)	.707	.691	.30218	1.869

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Semangat Kerja

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) didapatkan sejumlah 0,691. Pernyataan tersebut didefinisikan sejumlah 69,1% dari variabel kinerja karyawan bisa diartikan oleh variabel kompensasi, semangat kerja serta kepemimpinan, serta sisanya sebanyak 30,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dikaji pada riset yang dilakukan ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil dari pengujian parsial (uji t) memberitahukan bahwasannya variabel dari Semangat Kerja serta Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan dan untuk variabel Kompensasi memiliki pengaruh negatif kepada kinerja karyawan.
2. Hasil dari pengujian dengan simultan (uji f) memberitahukan bahwasannya variabel dari Kompensasi, Semangat kerja serta Kepemimpinan memberikan pengaruh secara simultan dan mempunyai dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan.
3. *Adjusted R²* dari riset ini senilai 0.691. Hal tersebut diartikan

69,1% dari berbagai variabel kinerja karyawan bisa diuraikan oleh berbagai variabel dari Kompensasi, Semangat kerja serta kepemimpinan. Hal tersebut juga memberitahukan bahwasannya terdapat sisa senilai 30,9% yang dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dikaji pada riset ini.

5.2 Saran

Pengaplikasian hasil dari riset yang dilakukan ini bisa diberitahukan bermacam-macam saran yang bisa menjadi bahan pertimbangan pada pengambilan ketetapan, yakni:

1. Bagi Universitas
 - Untuk Universitas sebaiknya memberikan persediaan berupa buku, jurnal, serta artikel yang lengkap serta berbagai bentuk variasi dalam memenuhi keperluan mahasiswa dalam mencari referensi, serta membagikan waktu lebih pada pembuatan skripsi supaya bisa melaksanakan survey yang lebih dalam lagi.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk PT.Taurus Gemilang diharapkan mampu mempertahankan cara pemberian kompensasi yang baik dan tepat dengan pekerjaan. Hal ini dapat membuat terciptanya kepuasan kerja yang tinggi yang nantinya hendak memberikan dampak pada peningkatan kinerja para karyawan.
 - b. PT. Taurus Gemilang diharapkan mampu mempertahankan kepemimpinannya yang selalu memotivasi dan mampu menyelesaikan

masalah dengan baik dan tegas.

3. Bagi Peneliti

Untuk peneliti berikutnya bisa dilakukan riset lebih mendalam, apakah ditemukan faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menambah wawasan lebih luas, seperti promosi, prestasi kerja, motivasi kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Tohardi. 2015. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju. Bandung.
- Ali, Zainuddin. 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asnawi, Sahlan. 2015. *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernadine R. Wirjana, M.S.W. dan Prof. Dr. Susilo Supardo, M.Hum. 2015. *Kepemimpinan (Dasar-dasar dan Pengembangannya)*. Yogyakarta: ANDI.
- Carlaw, Deming & Friedman. 2016. *Managing & Motivating Contact Center Employees*. USA: The McGraw-Hill Companies.
- Dessler, Garry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Edison, Dkk. 2016. *Manajemen SDM Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23(Edisi 8) Cetakan ke VII*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2015. *Manajemen Operasi*. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Halsey, George D. 2015. *Bagaimana Memimpin & Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: Aksara Baru.
- Handoko. 2015. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono and Kartini. 2015 *Pemimpin dan kepemimpinan* Jakarta : PT. Rajawali.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuswandi. 2015. *Manajemen Kepemimpinan dan*

- Landasan dalam Kependidikan.* Surabaya: Faza Media Publishing.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PT BPFY Yogyakarta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Nawawi, Hadari. 2015. *Metode Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex. 2016. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi. 2015. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFY.Priansa, Benardin. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta
- Ranupandojo, H. 2015. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta: BPFY.
- Rivai,Veithzal. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek.* Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia.* Jakarta : Prinhalindo.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi: Konsep,*
- Kontroversi, Aplikasi, Versi Bahasa Indonesia, Edisi Dua Belas,* Jakarta: PT. Prehalindo.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja Cetakan keempat.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.
- Thoha. Mifta. 2015. *Kepemimpinan dan Manajemen.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Widodo, Eko suparno.2015. *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Wukir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah.* Yogyakarta : Multi Pesindo