

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KOMITMEN KERJA PADA CV JAVACO**

RESUME SKRIPSI



Oleh :

RHEYN NUR APRILINA

15210202

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2019**

ABSTRAK

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Kerja pada CV Javaco
Oleh : Rheyn Nur Aprilina
N I M : 15210202
Program Studi : Manajemen

Sumber Daya Manusia secara khusus di perusahaan sangat memperhatikan profesionalisme sumber daya pegawai dalam pelaksanaan urusan perusahaan, pembangunan dan pelayanan. Fokus manajemen sumber daya manusia dalam proses penyesuaian ini tidak lain adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen kerja dengan melihat pengaruh suatu kepemimpinan dan kompensasi. Penelitian ini dimaksudkan agar (1) Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja (2) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan (3) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (4) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (5) pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang mana telah dihitung yaitu 33 responden. Teknik pengambilan sample menggunakan *purposive sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan path analysis. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan maka diperoleh Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 3,709 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,001. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja. Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,379 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,024. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja. Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,906 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,007. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,223 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,034. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,358 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,025. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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

ABSTRACT

Special Human Resources in the company are very concerned about the professionalism of employee resources in the implementation of corporate affairs, development and service. The focus of human resource management in the process of improvement is nothing but improving the company's performance through collaborative commitment by looking at improving leadership competencies. This study seeks that (1) Knowing the influence of leadership on work commitment (2) Knowing the effect of comparison on work commitment (3) Increasing motivation on employee performance (5) Improving performance on employee performance (5) This research is quantitative research. The sample in this study uses the Slovin formula which has been calculated, namely 33 respondents. The sampling technique uses purposive sampling. Data analysis in this study uses path analysis. After testing the hypothesis proposed, the results in this study are obtained based on the table of results of the t test (partial) can be obtained from the calculation of SPSS obtained t count of 3.709 with probability values (sig value) 0.001. Probability values are smaller than alpha (5%). Thus it can be concluded that the Leadership variable affects the Work Commitment. The results in this study based on the table of test results t (partial) can be obtained from the calculation of SPSS obtained t count equal to 2,379 with a probability value (sig value) 0.024. Probability values are smaller than alpha (5%). Thus it can be concluded that the Compensation variable agrees to Work Commitments. The results in this study based on the table of results of the t test (partial) can be obtained from the calculation of SPSS obtained t count of 2.906 with a probability value (sig value) 0.007. Probability values are smaller than alpha (5%). Thus it can be concluded that the variable leadership affects employee performance. The results in this study based on the table of test results t (partial) can be obtained from the calculation of SPSS obtained t count of 2.222 with a probability value (sig value) 0.034. Probability values are smaller than alpha (5%). Thus it can be concluded that the variable compensation for employee performance. The results in this study based on the table of test results t (partial) can be obtained from the calculation of SPSS obtained t count of 2.358 with a probability value (sig value) 0.025. Probability values are smaller than alpha (5%). Thus it can be concluded that the variable Work Commitment to Employee Performance.

Keywords: Leadership, Compensation, Work Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Dalam sebuah instansi, karyawan merupakan aset yang sangat penting. Tanpa adanya karyawan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Pimpinan dengan karyawan adalah hubungan yang saling ketergantungan. Interaksi antara pimpinan dan karyawan adalah proses saling mempengaruhi dimana pimpinan berusaha untuk mempengaruhi karyawan agar sesuai dengan harapan. Dari proses ini interaksi pimpinan akan menentukan seberapa pengaruh pemimpin dalam kepemimpinannya dalam perusahaan. Dengan demikian berhasil atau gagalnya suatu perusahaan tergantung dengan kepemimpinan yang dipimpinya. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga kepemimpinan menjadi fokus yang dapat menarik bagi para karyawan dalam perusahaan.

Sumber Daya Manusia secara khusus di perusahaan sangat memperhatikan profesionalisme sumber daya pegawai dalam pelaksanaan urusan perusahaan, pembangunan dan pelayanan. Fokus manajemen sumber daya manusia dalam proses penyesuaian ini tidak lain adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen kerja dengan melihat pengaruh suatu kepemimpinan dan kompensasi. Kompensasi sangat penting untuk karyawan karena mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan. Sistem kompensasi yang memadai sangat dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan yang seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau bisnis lain.

Sementara itu organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini hanya akan dicapai melalui komitmen pegawai. Memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan harus mampu memberikan

komitmennya baik secara mental, emosional maupun fisik. Komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari unsur lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan karyawan adalah unsur yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi.

Peneliti melakukan observasi pada CV JAVACO dengan melihat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui komitmen kerja CV JAVACO, masih terdapat masalah dalam kinerja karyawan melalui komitmen kerja yaitu masih kurangnya disiplin waktu pada karyawan, tidak setimpalnya hasil kompensasi dengan kinerja serta karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan permasalahan-permasalahan yang ada pada CV JAVACO, peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Kerja CV Javaco”**

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena pencapaian keunggulan dalam usaha dan manajemen sangat bergantung kepada kemampuan pemimpin untuk menyampaikan pandangannya (visi), antusiasme dan rasa memiliki tujuan kepada kelompoknya (Emmywati, 2017: 189).

Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2000:176-179 dalam Delti, 2015: 497-498) diantaranya :

- a. Kemampuan Analitis
- b. Keterampilan Berkomunikasi
- c. Keberanian
- d. Kemampuan Mendengar
- e. Ketegasan

Kompensasi

Kompensasi adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Upah cukup penting agar orang mau bekerja pada orang lain. Upah selain uang, bisa berupa innatura, misalnya fasilitas perubahan, kendaraan pengobatan dan lain-lain (Emmywati, 2017: 141).

Faktor-faktor Kompensasi

Menurut Emmywati (2017: 145-147) dikemukakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penetapan kompensasi sebagai berikut:

- a. Kebenaran dan keadilan
- b. Dana Organisasi
- c. Serikat Karyawan
- d. Biaya hidup
- e. Pemerintah

Komitmen Kerja

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Tobing, 2018).

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Busro, 2018:86) Komitmen organisasi dapat di ukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator :
 - a. identifikasi dengan organisasi; dan
 - b. keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.
2. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
 - a. loyalitas dalam organisasi; dan
 - b. memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative commitmen* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
 - a. bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan; dan
 - b. minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa, "Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.”

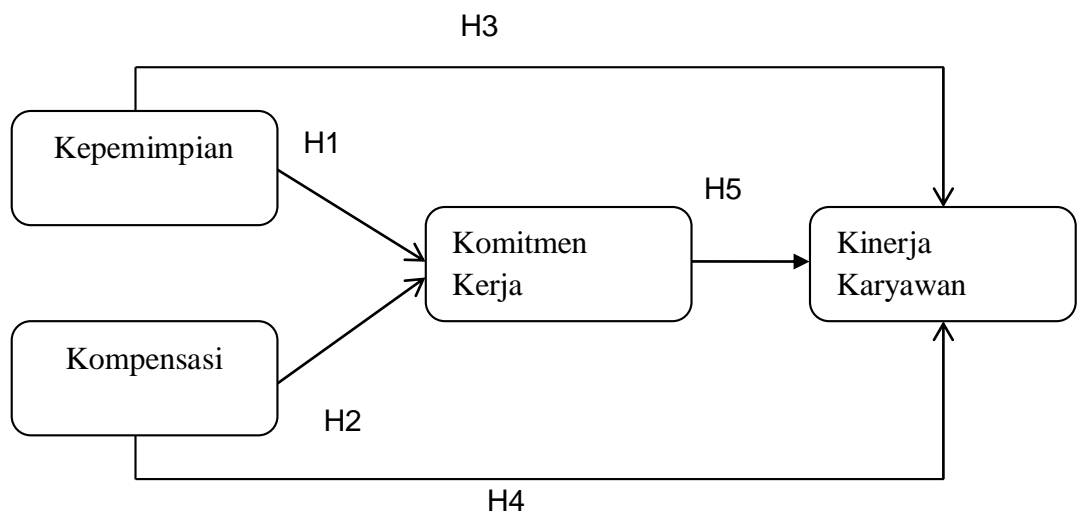
Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2005 dalam Indarti, dkk., 2014:7) yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan yaitu berdasarkan aturan-aturan dalam perusahaan
2. Kuantitas yang dihasilkan yaitu jumlah kerja dalam periode tertentu
3. Ketepatan Waktu Kerja (Waktu Kerja) yaitu bekerja dengan efisiensi waktu
4. Kerjasama yaitu kesediaan untuk bekerja dengan orang lain

Kerangka Konseptual

Penelitian ini dapat di gambarkan pada kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber: diolah oleh penulis, 2018

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian survey.

Populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang yang mana merupakan seluruh karyawan CV Javaco. Sampel di ambil 33 responden ini dengan teknik

sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2014:116) pengertian teknik sampling adalah Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* yang menetapkan kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel pada penelitian ini.

Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu:

- a. Karyawan CV Javaco yang bekerja lebih dari 2 tahun
- b. Karyawan CV Javaco yang memiliki pendidikan minimal SMA
- c. Karyawan CV Javaco yang memiliki usia 20 tahun ke atas

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Land (1969 dalam Caraka dan Sugiarto, 2017:214-215) menjelaskan bahwa Path Analysis ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel be-basnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Regresi dikenakan pada masing-masing variabel dalam suatu model sebagai variabel tergantung (pemberi respon) sedang yang lain sebagai penyebab.

Pengujian Hipotesis menggunakan Uji t, Uji Reliabilitas, Uji Validitas dan Uji Asumsi Klasik. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012 :98).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, (1) Pengukuran ulang (*repeated measure*). Cara ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya, dan (2) Pengukuran sekali saja (*one shot*). Pengukuran dengan cara ini hanya dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Cara ini dapat dilakukan dengan program SPSS dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.70 .

Menurut Ghozali (2013:52-53) dijelaskan bahwa Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner

dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Pengujian asumsi klasik sangat perlu dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, karena sebuah model yang baik adalah jika memenuhi asumsi klasik (Sarjono dan Jualinita, 2011:53). Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji linearitas dan uji autokorelasi. Sedangkan untuk uji autokorelasi juga tidak diperlukan, hal ini dikarenakan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross-section*, sehingga tidak diperlukan pengujian autokorelasi (Sarjono dan Jualinita, 2011:80).

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Kepemimpinan (X1)		
	r hitung	r tabel	ket
item1	0.640	0.344	valid
item2	0.770	0.344	valid
item3	0.697	0.344	valid
item4	0.731	0.344	valid
item5	0.621	0.344	valid
item6	0.629	0.344	valid
item7	0.640	0.344	valid
item8	0.587	0.344	valid
Item9	0.868	0.344	valid
Item10	0.796	0.344	valid

Berdasarkan dengan rekapitulasi data yang tersaji pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung untuk semua pertanyaan yang digunakan

untuk mengukur variabel kepemimpinan bernilai lebih tinggi dari r tabel. Dengan demikian dapat diimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	Kompensasi (X2)		
	r hitung	r tabel	ket
item1	0.534	0.344	valid
item2	0.841	0.344	valid
item3	0.731	0.344	valid
item4	0.828	0.344	valid
item5	0.632	0.344	valid
item6	0.854	0.344	valid
Item7	0.677	0.344	valid
Item8	0.672	0.344	valid
Item9	0.730	0.344	valid
Item10	0.711	0.344	valid
Item11	0.779	0.344	valid
Item12	0.832	0.344	valid

Berdasarkan dengan rekapitulasi data yang tersaji pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung untuk semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi bernilai lebih tinggi dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.14

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)		
	r hitung	r tabel	ket

item1	0.793	0.344	valid
item2	0.636	0.344	valid
item3	0.705	0.344	valid
item4	0.728	0.344	valid
item5	0.731	0.344	valid
item6	0.615	0.344	valid
item7	0.707	0.344	valid
item8	0.749	0.344	valid

Berdasarkan dengan rekapitulasi data yang tersaji pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung untuk semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan bernilai lebih tinggi dari r tabel. Dengan demikian dapat diimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

4) Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja

Tabel 4.15

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja

No	Komitmen Kerja (Y)		
	r hitung	r tabel	ket
item1	0.774	0.344	valid
item2	0.838	0.344	valid
item3	0.567	0.344	valid
item4	0.670	0.344	valid
item5	0.659	0.344	valid
item6	0.784	0.344	valid

Berdasarkan dengan rekapitulasi data yang tersaji pada table 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung untuk semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen kerja bernilai lebih tinggi dari r tabel. Dengan demikian dapat diimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen kerja dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.885	0.70	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.923	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.856	0.70	Reliabel
Komitmen Kerja (Z)	0.812	0.70	Reliabel

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alpha yang dihasilkan memberikan nilai alpha > 0,70. Dengan demikian, dari hasil uji reliabilitas sebagaimana dijelaskan dalam tabel di atas semuanya reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian, karena nilai Alpha dari variabel kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan, dan komitmen kerja lebih besar dari alpha > 0.70 (Ghozali, 2013; 47-48).

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

a. Analisis Regresi Berganda Model 1

Tabel 4.21
Hasil Analisis Berganda Model 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,736	,330		2,231	,033
Kepemimpinan	,535	,144	,567	3,709	,001
Kompensasi	,316	,133	,364	2,379	,024

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0.736 + 0.535 X1 + 0.316 X2$$

Keterangan:

Z = Komitmen Kerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

Dengan melihat persamaan regresi linier di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

- a) Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0.535. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan maka variabel komitmen kerja akan naik sebesar 0.535 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.
- b) Nilai koefisien kompensasi sebesar 0.466. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka variabel komitmen kerja akan naik sebesar 0.466 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.

b. Analisis Regresi Berganda Model 2

Tabel 4.22

Hasil Analisis Regresi Berganda Model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,124	,274		,452	,654
Kepemimpinan	,390	,134	,399	2,906	,007
Kompensasi	,248	,112	,275	2,223	,034
Komitmen Kerja	,332	,141	,320	2,358	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.124 + 0.390 X1 + 0.248 X2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Kompensasi

Dengan melihat persamaan regresi linier di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

- a) Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0.390. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0.390 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.
- b) Nilai koefisien kompensasi sebesar 0.248. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0.248 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.

Uji t

1. Uji t Model 1

Uji Statistik t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen kerja. Adapun kriteria yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel tersebut dengan cara melihat nilai probabilitas (p-value) pada tabel *Coefficient*. Berikut ini merupakan ringkasan hasil uji t:

Tabel 4.23

Hasil Uji t Model 1

Variabel	t	Nilai Sig	Keterangan
Kepemimpinan	3,709	,001	Signifikan
Kompensasi	2,379	,024	Signifikan

Berdasarkan data-data yang tersaji pada tabel di atas, dapat dibuat rincian sebagai berikut:

a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 3,709 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.001, Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja.

b) Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,379 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.018. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja.

2. Uji t Model 2

Tabel 4.24
Hasil Uji t Model 2

Variabel	t	Nilai Sig	Keterangan
Kepemimpinan	2,906	,007	Signifikan
Kompensasi	2,223	,034	Signifikan
Komitmen Kerja	2,358	,025	Signifikan

Berdasarkan data-data yang tersaji pada tabel di atas, dapat dibuat rincian sebagai berikut:

a) Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,906 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,007. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

b) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,223 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.034. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

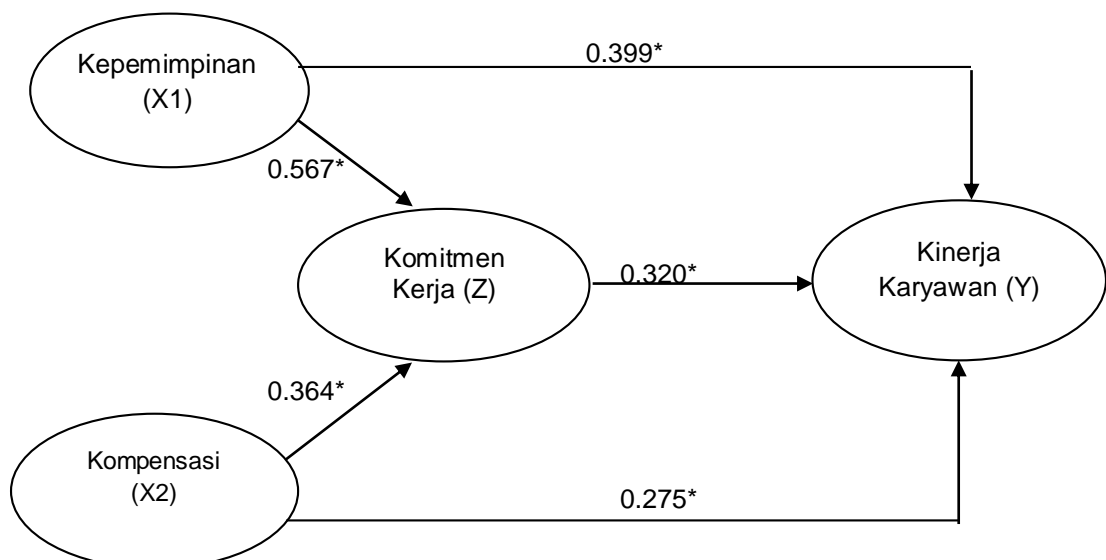
c) Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,358 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.025. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Diagram Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur (path analysis). Analisis ini digunakan untuk pengujian pengaruh variabel intervening (Z) dengan menggunakan analisis regresi. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam analisis jalur terdapat hubungan langsung dan hubungan tidak langsung. Hubungan langsung terjadi jika salah satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tersebut. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini (Ghozali, 2005:160). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2010:39).

Sebelum menggunakan analisis jalur, maka sebelumnya harus menyusun model hubungan antar variabel yang ada dalam hal ini disebut diagram jalur. Diagram jalur disusun berdasarkan kerangka berpikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan dalam penelitian. Dimana terdapat variabel bebas terdiri dari kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) dan Komitmen Kerja (Z) sebagai variabel intervening sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan model-model pengaruh diatas, secara keseluruhan disusun sebagai berikut:



Gambar 4.7
Koefisien Jalur Pengaruh antar Variabel

Berdasarkan gambar 4.7 maka dapat dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kepemimpinan (X1) dan variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja (Z).

1. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui Komitmen Kerja (Z)
 - a. Pengaruh langsung antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.399 atau 39.9 persen.
 - b. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen kerja adalah sebesar $0.567 \times 0.399 = 0.226$ atau sebesar 22.6 persen.
 - c. Pengaruh total kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen kerja $0.399 + 0.226 = 0.625$ atau 62.5 persen
2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui Komitmen Kerja (Z)
 - a. Pengaruh langsung antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.275 atau 27.5 persen.
 - b. Pengaruh tidak langsung antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen kerja (Z) adalah sebesar $0.275 \times 0.364 = 0.100$ atau 10 persen.
 - c. Pengaruh total kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen kerja $0.275 + 0.100 = 0.375$ atau sebesar 37.5 persen.

Berdasarkan uji analisis jalur diatas maka hasil dari pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen kerja (Z) memperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja Karyawan CV Javaco

Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 3,709 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,001. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen kerja karyawan CV Javaco

Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,379 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,024. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan CV Javaco

Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,906 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,007. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Javaco

Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,223 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,034. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Javaco

Hasil dalam penelitian ini berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,358 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,025. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha (5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen kerja. Hal ini dikarenakan dengan adanya kepemimpinan yang baik dan terarah akan dapat

meningkatkan komitmen kerja karyawan di CV Javaco karena telah merasa nyaman dengan kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

2. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen kerja karyawan CV Javaco. Hal ini dikarenakan dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga menjadikan karyawan tersebut mempunyai komitmen kerja karyawan yang tinggi.
3. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan yang ada di dalam CV Javaco telah terarah dengan baik sehingga menghasilkan kinerja karyawan dengan baik.
4. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Javaco. Hal ini dikarenakan kompensasi yang di berikan oleh CV Javaco telah sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga menjadikan karyawan CV Javco bekerja dengan baik dan kinerjanya semakin meningkat.
5. Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan CV Javaco. Hal ini dikarenakan komitmen kerja karyawan pada CV Javaco yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik pada masing-masing karyawan CV Javaco.

Saran

1. Agar dapat menjadi rujukan bagi pengembangan ilmu manajemen, serta menjadi referensi untuk mahasiswa melakukan penelitian mengenai kepemimpinan, kompensasi, komitmen kerja dan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya CV Javaco lebih meningkatkan kepemimpinan, kompensasi dan komitmen kerja agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat maksimal.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan bahan pembelajaran sehingga menambah ilmu pengetahuan dan wawasan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad, 2018, Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Caraka, Re Dan Sugiarto. 2017. Path Analysis Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Siswa. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 5, No 2, September 2017 (212-219)
- Delti, 2015, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat, e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 3 No. 2 Hal: 495-506
- Donni Junni Priansa, 2014, Perencanaan & Pengembangan SDM, Alfabeta, Bandung

- Emmywati, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE Mahardhika, Surabaya
- Ghazali, Imam, 2013, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh, Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, 2012, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Indarti, Sri. dkk. 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi* Vol. 22 No. 1 Hal. 1-16
- Sarjono, Winda Julianita, 2011, *SPSS vs LISREL sebuah pengantar Aplikasi untuk Riset*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Alfabeta, Bandung
- Tobing, Diana, 2018, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11 No. 1 No. 31-37.