

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPRD BAPENDA PROVINSI
KALIMANTAN TIMUR WILAYAH KUTAI KARTANEGARA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh :

Dafa Ismu Haji

1911102431143

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
MEI 2023**

**Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan pada UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur
Wilayah Kutai Kartanegara**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh :

Dafa Ismu Haji

1911102431143

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
MEI 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UPTD BAPENDA PROVINSI KALTIM WILAYAH
KUTAI KARTANEGARA**

Oleh :

**Dafa Ismu Haji
1911102431431**

Samarinda, 05 Juli 2023

**Telah disetujui oleh :
Pembimbing,**



**Mursidah Nurtadillah, SE., M.M.
NIDN.15077401**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UPTD BAPENDA PROVINSI KALTIM WILAYAH
KUTAI KARTANEGARA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dafa Ismu Haji

NIM : 1911102431431

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 05 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:



Penguji 1 : Vera Anita, S.E., M. M
NIDN. 110489001

()

Penguji 2 : Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.
NIDN. 15077401

()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik


Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen


Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPRD BAPENDA
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR WILAYAH KUTAI
KARTANEGARA**

Dafa Ismu Haji¹, Mursidah Nurfadillah², Vera Anitra³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

**Corresponding author: 1911102431431@umkt.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur Wilayah Kutai Kartanegara. Dalam penelitian ini variabel bebas (X1, X2) adalah kompensasi dan gaya kepemimpinan dan variabel terikat (Y) kinerja karyawan. Populasi dan sampel dari penelitian adalah seluruh karyawan kantor yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan pengamatan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji regresi linier berganda, uji instrumen, uji hipotesis, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze The Effect Of Compensation And Leadership Style On Employee Performance At UPTD PPRD BAPENDA East Borneo Province Kutai Kartanegara Region. In this study the independent variables (X1, X2) are compensation and leadership style and the dependent variable (Y) is employee performance. The population and sample of the study were all office employees, totaling 35 people. This research is quantitative. Data collection methods used are questionnaires and observations. Data analysis techniques used in this study include multiple linear regression tests, instrument tests, hypothesis testing, and classical assumption tests The results of this study indicate that compensation partially has a positive and significant effect on employee performance, leadership style partially has a positive and significant effect on employee performance, compensation and leadership style simultaneously influence employee performance.

Keywords: Leadership Style; Compensation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan dominan di berbagai sektor dalam organisasi, karena mengemban tugas sebagai ujung tombak dalam perencanaan dan pengimplementasian kepentingan organisasi. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia membuat pimpinan organisasi harus memiliki kiat-kiat untuk memompa semangat anggota organisasi agar dapat

memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja yang dihasilkan karyawan juga berdampak pada instansi yang bertanggung jawab dengan kepuasan masyarakat banyak. Salah satu instansi pemerintah yang bersangkutan dengan hal itu, yakni BAPENDA. BAPENDA atau Badan Pendapatan Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang keuangan di bidang pendapatan daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kinerja yang diberikan karyawan BAPENDA menentukan kepuasan atas pelayanan yang diterima masyarakat.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Wahid Sumarjo, 2022). Kinerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam proses perjalanan mencapai hasil yang dicita-citakan organisasi. Semakin baik kinerja yang diberikan maka akan semakin baik juga hasil yang diterima organisasi. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kompensasi merupakan faktor yang harus diperhatikan, kompensasi ada sebagai upaya memberi penghargaan atas jasa dari seluruh individu yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk kepentingan organisasi.

Namun, tak hanya kompensasi, ada faktor lain juga yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah faktor gaya kepemimpinan. Pemimpin harus mampu menjadi sosok yang bisa dijadikan contoh, oleh karena itu gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pemimpin memiliki peranan sebagai penanggung jawab. Begitu pentingnya faktor gaya kepemimpinan, mendorong pimpinan organisasi harus memiliki jiwa pemimpin di dirinya. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Marbawi Adamy (2016) menyatakan kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan dari pandangan lain Mathis (2011) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan. Nurdin Batjo & Mahadin Shaleh (2018) menyatakan kinerja atau prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan dalam bentuk kuantitas dan kualitas sesuai fungsi jabatan dan tanggung jawab karyawan dalam periode waktu tertentu, dibandingkan dengan suatu parameter yang telah ditentukan sebelumnya, contoh parameter tersebut seperti target, sasaran, standar, ataupun kriteria tertentu.

Marbawi Adamy (2016) menyatakan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan

dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Lalu menurut Marnis (2008) kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk non moneter. Mujanah (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Dapat dikatakan pula bahwa kompensasi adalah suatu imbalan baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi.

Bangun (2012) menyatakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. Rohman (2017) menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi, dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan atau bekerja sama dalam suatu usaha dengan cara pemberian perintah, semangat, kepercayaan, kegiatan, obsesi, konsistensi, pemberian wewenang, perhatian dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sutarto (1986) memberikan pengertian bahwa kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

KUTIPAN

Beberapa penelitian yang telah diteliti sebelumnya sehingga saat ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Sarboini & Mariati (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) yang mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Hamzih & Amrah (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar”. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselbar.
3. Abdurokhim (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Dari hasil penelitian gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh

terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pegawai.

4. Aripin, dkk (2021 dalam penelitian yang berjudul “The Effect of Leadership Style and Compensation on Employee in The Project Division at PT.Indomarco Prismaatama Bandung Branch”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Dhehantoro (2020) dalam penelitian yang berjudul “The Effect Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance In PT. Ridwan Surya Mandiri”. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau nilai dari orang lain, objek, atau kegiatannya yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukan pembelajaran dan ditarik makna kesimpulannya (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, 2011). Variabel Independen (X) adalah variabel bebas yang dimana variabel tersebut mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, 2011). Pada penelitian ini variabel independen (mempengaruhi) adalah Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Variabel dependen (Y) adalah variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, 2011). Dalam penelitian ini variabel dependen (dipengaruhi) ialah kinerja.

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini dimana teknik pengumpulan data yang digunakan berdasarkan hasil survey pengisian kuisioner, pengambilan sampel pada penelitian. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa metode ini sering dilakukan. Disebut kuantitatif karena informasi ujian yang digunakan adalah angka dan penggunaan ujian terukur, hal ini juga didasarkan pada judul penelitian, yaitu “Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD PPRD BAPENDA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR WILAYAH KUTAI KARTANEGARA”.

Penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel persepsi mengenai pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Uji Asumsi Klasik
 - Uji Normalitas
 - Uji Multikolinieritas
 - Uji Heteroskedastisitas
2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
3. Uji Hipotesis
 - Uji T
 - Uji F
 - Uji Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

HASIL

Untuk memastikan bahwa koefisien regresi adalah estimasi yang objektif, konsisten, dan dapat diandalkan, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Monte Carlo. Menurut (Ghazali, 2018) dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas menggunakan test Monte Carlo adalah uji normalitas akan terpenuhi atau dianggap lolos jika nilai pada Monte Carlo Sig. (2 tailed) $> 0,05$. Hasil Uji Normalitas melalui analisis statistik yang hasilnya melalui perhitungan regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34010553
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.092
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas data Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja UPTD PPRD BAPENDA Wilayah Kutai Kartanegara dengan nilai monte carlo sig (2-tailed) ialah 0,200 yang dimana hasil tersebut lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan $0,200 > 0,05$ atau berdistribusi secara normal.

Menurut (Ghozali, 2015) uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah model regresi menemukan hubungan antara faktor bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Adapun nilai VIF yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.948	2.234		.872	.390		
	KOMPENSASI	.487	.166	.480	2.935	.006	.494	2.026
	GAYA KEPEMIMPINAN	.318	.153	.341	2.084	.045	.494	2.026

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada hasil output di atas, variabel kompensasi terhadap kinerja pada UPTD PPRD BAPENDA Wilayah Kutai Kartanegara dengan nilai VIF $2,026 < 10$ yang berarti tidak terjadi multikolonieritas, sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan nilai VIF $2,026 < 10$ yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolonearitas tidak terdapat indikasi multikolonearitas.

Menurut (Ghozali, 2015) kriteria pengujian jika nilai signifikan dari variabel independen lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika nilai signifikansi lebih dari kurang dari 0,05 maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskeditas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5.373	1.353	3.971	.000
	KOMPENSASI	-.067	.101	-.150	.512
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.130	.092	-.319	.169

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas nilai sig variabel X1 dan X2 masing-masing memiliki nilai sig sebesar 0,512 dan 0,169 yang artinya $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas tidak terpenuhi atau tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 22, ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.948	2.234		.872	.390		
	KOMPENSASI	.487	.166	.480	2.935	.006	.494	2.026
	GAYA KEPEMIMPINAN	.318	.153	.341	2.084	.045	.494	2.026

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan data di atas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kinerja (Y) = 1,948, konstanta kinerja (Y) sebesar 1,948 tanpa ada variabel independen yaitu Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan.
- 2) Kompensasi (X1) = 0,487, konstanta regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,487 yang memiliki pengaruh positif, berarti ketika kompensasi (X1) meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,487 dan sebaliknya.
- 3) Gaya Kepemimpinan (X2) = 0,318, konstanta regresi variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,318 yang memiliki pengaruh positif, berarti ketika gaya kepemimpinan (X2) meningkat satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,318 dan sebaliknya.

Uji T

Menurut (Ghozali, 2013) uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika uji T statistik signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, begitu pula sebaliknya. Hasil uji t-statistik berdasarkan data yang diolah menggunakan SPSS versi 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.948	2.234		.872	.390		
	KOMPENSASI	.487	.166	.480	2.935	.006	.494	2.026
	GAYA KEPEMIMPINAN	.318	.153	.341	2.084	.045	.494	2.026

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD BAPENDA Wilayah Kutai Kartanegara dengan nilai sig $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,935 > t$ tabel $2,036$ sehingga dapat disimpulkan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD BAPENDA Wilayah Kutai Kartanegara.
- 2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD BAPENDA Wilayah Kutai Kartanegara dengan nilai sig $0,045 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,084 > t$ tabel $2,036$ sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD BAPENDA Wilayah Kutai Kartanegara.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016). Hasil uji F dengan menggunakan program SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	255.356	2	127.678	21.944	.000 ^b
Residual	186.187	32	5.818		
Total	441.543	34			

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.17 menunjukkan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen meliputi kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Ghozali, 2016).

Hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.552	2.412

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 2 maka diperoleh nilai *adjusted Rsquare* sebesar 0,552 (55,2%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 55,2%, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian. Sedangkan untuk hasil uji koefisien korelasi juga dapat dilihat pada tabel di atas, diketahui nilai koefisien korelasi atau ρ yaitu sebesar 0,760, nilai koefisien korelasi berada di antara angka 0,600-0,799 (interval koefisien) yang artinya masuk dalam kategori memiliki pengaruh yang tinggi (Sugiyono, 2017).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis pertama (H1) dinyatakan dapat diterima, terdapat pengaruh kompensasi secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil jawaban karyawan untuk pernyataan yang mewakili indikator gaji masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan merasa puas karena memiliki gaji di atas Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Timur yakni sebesar Rp.3.201.396, hasil jawaban karyawan untuk pernyataan yang mewakili indikator insentif masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan insentif yang diberikan instansi sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan karyawan atau dapat dikatakan tepat sasaran, hasil jawaban karyawan untuk pernyataan yang mewakili indikator tunjangan masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa tunjangan yang diberikan instansi sesuai dengan peranan atau posisi karyawan di instansi, hasil jawaban karyawan untuk pernyataan yang mewakili indikator fasilitas masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang diberikan instansi memang lengkap dan memadai contohnya seperti toilet yang bersih, area bermain untuk anak, mushola yang cukup besar, parkir yang luas, dan ruang kerja yang sejuk sehingga dapat memacu semangat kerja serta kefokuskan kerja karyawan UPTD PPRD BAPENDA Wilayah Kalimantan Timur untuk menghasilkan kinerja yang maksimal karena kebutuhannya telah tercukupi berdasarkan kompensasi yang diterimanya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X2) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis kedua (H2), yaitu terdapat gaya kepemimpinan secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan pimpinan memiliki peran terhadap baik dan buruknya kinerja yang dihasilkan karyawan. Semakin baik cara pimpinan mempengaruhi karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan, agar selalu mampu memberikan kinerja yang maksimal, pimpinan instansi harus rutin berkomunikasi

dan memberikan pengaruh positif kepada karyawan sehingga tercipta chemistry yang kuat dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini harus diperhatikan karena gaya kepemimpinan dan kinerja saling mempengaruhi satu sama lain.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara kolektif oleh variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan. Ketika karyawan puas dengan kompensasi yang mereka terima dan ketika karyawan puas dengan pimpinan melalui gaya kepemimpinannya, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang luar biasa.

KESIMPULAN

1. Kompensasi secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Diharapkan pimpinan UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara untuk memperhatikan keadaan seluruh karyawan.
2. Diharapkan pimpinan UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara untuk selalu memberi pengaruh positif kepada seluruh karyawan, agar karyawan lebih giat bekerja.
3. Diharapkan seluruh pihak yang berkecimpung dan bertanggung jawab pada UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara untuk selalu berupaya meningkatkan kinerja dan selalu mengutamakan kejujuran guna memudahkan jalan menuju visi yang didambakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unimal Press.
- Aripin, Dkk, M. N. (2021). *The Effect Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance In The Project Division At Pt.Indomarco Prismatama Bandung Branch*. <https://doi.org/10.26858/Ja.V7i1.13581>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara Timur Website.
- Dhehantoro, D. (2020). *The Effect Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance In Pt. Ridwan Surya Mandiri* (Vol. 1, Issue 1, Pp. 168–173). Lppm Universitas Pamulang.
- Ghazali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Edisi Sembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8)*. (8th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzih, M., & Amrah, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Journal Of Management Science (Jms)*, 1(2), 228–234. <https://doi.org/10.52103/Jms.V1i2.231>
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (Ed.)). Zifatama Publisher.
- Mathis, R. . Dan J. . J. (2011). *Human Resource Manajemen* (Thirteen E). South Western Cengege Learning.
- Mujanah, S. (2019). *Kompensasi*.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Inteligencia Media.
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Arsip Dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal Emt Kita*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.35870/Emt.V4i1.124>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Pt. Alfabeta.
- Sumarjo, W., Primagraha, U., & Kerja, K. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sanco Perdika Pratama Di Jakarta. 5(2), 485–499.
- Sutarto. (1986). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gajah Mada University Press.



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766837

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.
NIDN : 0015077401
Nama : Dafa Ismu Haji
NIM : 1911102431431
Fakultas : Ekonomi Bisnis Dan Politik
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kalimantan Timur Wilayah Kutai Kartanegara" telah di submit pada Jurnal <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi> pada tahun 2023

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Mahasiswa

Dafa Ismu Haji
NIM. 1911102431431

Samarinda, 09 Oktober 2023

Pembimbing

Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.
NIDN. 0015077401

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI


Nama Mahasiswa : DAFA ISMU HAJI
 NIM : 1911102431431
 Program Studi : SI Manajemen
 Bimbingan Mulai : 9 Februari 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap kinerja

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
	9/2 ²³	usulan judul	f
	24/2 ²³	Menentukan Indikator	f
	4/2 ²³	Cara menulis tabel penelitian terdahulu	f
	19/2 ²³	Penulisan teori dan kajian pustaka	f
	1/4 ²³	BAB III kosong	f
	5/4 ²³	isi tabel Bab 2 dan spasi di daftar pustaka	f
	19/2 ²³	BAB IV masih kurang uji korelasi	f

19/6	Tambah tabel interal (kategori baik, dll)	f
20/6	Pembahasan lebih dijabarkan lagi	R
22/6	Data responden diperlengkap (hasil jawaban kuisioner)	f
22/6	Pembahasan sematkan dgn hasil observasi dan kuisioner	f

Samarinda, 22 Juni 2023

Pembimbing,

()

[\(2\) WhatsApp](#) x [Active Submissions](#) x +

[Not secure](#) | jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/author/index

Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)

ISSN:

[HOME](#) [ABOUT](#) [USER HOME](#) [SEARCH](#) [CURRENT](#) [ARCHIVES](#)

Home > User > Author > **Active Submissions**

Active Submissions

[ACTIVE](#) [ARCHIVE](#)

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
2311	07-25	ART	Haji, NurFadillah, Anitra	PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP...	Awaiting assignment

1 - 1 of 1 Items

Start a New Submission
 CLICK HERE to go to step one of the five-step submission process.

Refbacks

[ALL](#) [NEW](#) [PUBLISHED](#) [IGNORED](#)

DATE ADDED	HITS	URL	ARTICLE	TITLE	STATUS	ACTION
There are currently no refbacks.						


[Publish](#) [Ignore](#) [Delete](#) [Select All](#)

USER

You are logged in as...

dafaismuhajji33

- » My Journals
- » My Profile
- » Log Out

 Journal Template

M E N U

- Focus & Scope
- Author Guidelines
- Publication Ethics
- Editorial Team
- Reviewers

[Show all](#) x

jimbi (3).docx jimbi (1) (1).docx NEW jimbi (1) (1)...docx

31°C Sebagian cerah Search 1:38 PM 07/25/2023



**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPRD
BAPENDA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR WILAYAH KUTAI
KARTANEGARA**
*The Effect Of Compensation And Leadership Style On
Employee Performance At UPTD PPRD BAPENDA East Borneo
Province Kutai Kartanegara Region*

Dafa Ismu Haji¹⁾, Mursidah Nurfadillah²⁾, Vera Anitra³⁾*

1)Manajemen, Fakultas Bisnis Ekonomi dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Abstrak

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan di UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kalimantan Timur Wilayah Kutai Kartanegara. Variabel bebas (X1, X2) dalam penelitian ini adalah kompensasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Semua 35 karyawan kantor adalah populasi dan sampel penelitian. Studi ini bersifat kuantitatif. Data-data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan pengamatan lalu dianalisis secara kuantitatif. Studi ini menggunakan analisis data seperti regresi linier berganda, instrumen, hipotesis, dan asumsi klasik. Kajian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi secara parsial, gaya kepemimpinan secara parsial, dan kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersamaan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kompensasi; Kinerja Karyawan

Abstract

This article or writing aims to know how compensation and leadership style affect the performance of employees in UPTD PPRD BAPENDA East Kalimantan Province of Kutai Kartanegara. The free variables (X1, X2) in this study are compensation and leadership style, while the bound variable (Y) is employee performance. All 35 office employees were population and research samples. This study is quantitative. The data is collected through the spread of questionnaires and observations and then quantitatively analyzed. The study uses data analysis such as double linear regression, instruments, hypotheses, and classical assumptions. The study concluded that employee performance was influenced by partial compensation, partial leadership style, and compensation and leadership styles simultaneously.

Keywords: Leadership Style; Compensation; Employee Performance

How to Cite: Pertama, N.P., Pertama, P. & Ketiga, P. (2017). Judul Hendaknya Ringkas dan Informatif Tidak Lebih dari 15 Kata dalam Bahasa Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1) 2020: 106-111.



NEW jimbi

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	4%
2	jurnalmahasiswa.uma.ac.id Internet Source	3%
3	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	2%
4	Submitted to University of Muhammadiyah Malang Student Paper	1%
5	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	1%
7	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	1%
8	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1%
9	Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN	<1%