

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAST FOOD INDONESIA
CABANG GATSU TIMUR DENPASAR**

I Wayan Arta Artana¹⁾

I Made Suastika²⁾

STIPAR Triatma Jaya, Badung^{1), 2)}

ABSTRACT

Employee performance in the company is strongly influenced by compensation and leadership. This study aims to determine: (1) how the effect of compensation on employee performance at PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar, (2) how the influence of leadership on employee performance in PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar, (3) how the influence of compensation and leadership on employee performance at PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar. This research is a survey research with quantitative approach. The sample in this research is employees at PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar amounted to 38 people with census techniques. Data were collected by using questionnaire while data analysis was done by using multiple linear regression analysis. The results showed the regression equation: $Y = -14,479 + 0,595X_1 + 0,385X_2$. The regression equation obtained shows that: (1) there is positive and significant influence of compensation (X_1) on employee performance, (2) there is no positive and significant influence of leadership (X_2) on employee performance, and (3) there is positive influence of compensation and leadership on employee performance at PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar.

Keywords: *Compensation, leadership, employee performance*

I. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu Menurut Hasibuan. Sedangkan menurut Prawirosentono Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kriteria pengukuran kinerja dalam suatu

penilaian karyawan didasarkan dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Terdapat tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan yaitu pelaku (*input*), perilaku (*process*) dan hasil kerja menurut muhamadi.

Macam balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempat bekerja dapat dibedakan dalam bentuk uang kontan, material dan fasilitas. Untuk uang kontan misalnya gaji atau upah, tunjangan, dan insentif. Tunjangan merupakan balas jasa tambahan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut di anggap telah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan

perusahaan. Tunjangan ada bermacam-macam. Misalnya tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan transportasi, tunjangan perumahan, tunjangan kesehatan, tunjangan kemahalan, dan tunjangan hari raya. Selain tunjangan terdapat juga balas jasa berupa insentif, yaitu tambahan penghasilan yang diberikan benar-benar dimaksudkan untuk merangsang dan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Balas jasa yang berbentuk fasilitas adalah balas jasa yang disediakan oleh perusahaan berupa kemudahan-kemudahan dan merupakan pelengkap dari bentuk balas jasa. Fasilitas adalah tambahan gaji pokok yang tidak berupa uang tunai, yang diberikan dengan tujuan antara lain: (1) untuk menarik minat

dan mempertahankan karyawan yang berkemampuan baik; (2) untuk memastikan organisasi dapat bersaing dalam memberikan fasilitas dengan organisasi lain; (3) untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan; (4) untuk memenuhi kebutuhan nyata karyawan; dan (5) untuk memberikan bentuk pengupahan yang efisien terhadap pajak (Cushway,2001). Bentuk fasilitas yang umum disediakan adalah mobil/transport, rumah, pensiun, asuransi kesehatan, kantin dan koperasi, fasilitas olah raga, cuti hamil/melahirkan, dan cuti berhubungan dengan keagamaan.

Berikut adalah daftar kompensasi karyawan PT Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar:

Tabel 1
Kompensasi Karyawan 2017

Bulan	Total karyawan	Total gaji / bulan	Bonus
Januari	38 orang	Rp. 76.266.000,00	Rp. 9.500.000,00
Februari	38 orang	Rp. 76.266.000,00	Rp. 9.500.000,00
Maret	38 orang	Rp. 76.266.000,00	Rp. 9.500.000,00
April	38 orang	Rp. 76.266.000,00	Rp. 9.500.000,00
Mei	38 orang	Rp. 76.266.000,00	Rp. 9.500.000,00
Juni	38 orang	Rp. 76.266.000,00	Rp. 9.500.000,00
Juli	38 orang	Rp. 76.266.000,00	Rp. 9.500.000,00
Agustus	38 orang	Rp. 76.266.000,00	Rp. 9.500.000,00
September	38 orang	Rp. 76.266.000,00	Rp. 9.500.000,00
Oktober	38 orang	Rp. 76.266.000,00	Rp. 9.500.000,00
November	38 orang	Rp. 76.266.000,00	Rp. 9.500.000,00
Desember	38 orang	Rp. 76.266.000,00	Rp. 9.500.000,00

Sumber : PT Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar 2018

Pemimpin adalah orang yang membina dan mengerakan seseorang atau kelompok orang lain agar mereka bersedia, komitmen, dan setia melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya didalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. sedangkan kepemimpinan (*leadership*) Sifat atau

karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan mengerakan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen, dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompesasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar ?
3. Bagaimana pengaruh kompesasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Nawawi (2003) penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi dibedakan menjadi 3, yaitu : (1) kompensasi langsung, disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (2) kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya tunjangan hari raya dan (3) insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Menurut Hasibuan (2013:118), indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artia gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2. Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.

3. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

4. Bonus

Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

Gorda (2004:151) mendefinisikan pemimpin adalah orang yang membina dan mengerakan seseorang atau kelompok orang lain agar mereka bersedia, komitmen, dan setia melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya didalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Gorda (2004:151) indikator kepemimpinan adalah :

1. Kecerdasan adalah kemampuan seseorang atau pemimpin dalam menyelesaikan tugas pekerjaan
2. Kematangan adalah kemampuan seseorang atau pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengetahui resiko dari pekerjaan
3. Motivasi adalah rangsangan finansial dan non finansial yang diberikan

Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Terdapat beberapa pendapat mengenai indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Moorhead dan Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan.

4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

5. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Inovation*)

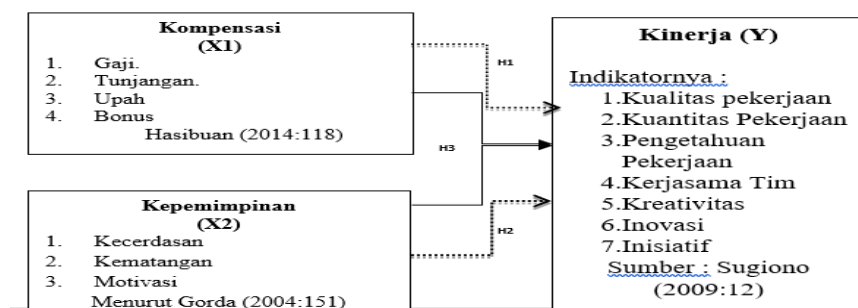
Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7. Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Kerangka Berpikir

Kompensasi, Kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat dilihat hubungannya pada Gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1

Kerangka Pemikiran

Sumber : Hasil Pemikiran Penulis

Keterangan

- > = Simultan
-> = Parsial

Hipotesis

Dari bagan di atas dapat disimpulkan suatu hipotesis sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar.
- b. Ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar.
- c. Ada pengaruh positif kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar, yang berlokasi di Jln Gatot Subroto Timur no 100X Denpasar, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang

Gatsu Timur Denpasar yang berjumlah 38 orang. Pengambilan sampel menggunakan sensus karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan *valid* apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Priyatno menyatakan bahwa “Ketentuan suatu instrument dikatakan *valid* apabila memiliki koefisien korelasi *Pearson Product Moment* $r_{hitung} > r_{tabel}$ *product moment* pada taraf signifikan 5%, maka item atau variabel tersebut dikatakan *valid*, sedang r_{tabel} 0,3. t sub-program *SPSS 23 for Windows*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Intrumen dikatakan handal atau reliabel bila koefisien *alpha cronbach* ≥ 0.60 .

Tabel 4.2
Tingkat Reliabilitas berdasarkan alpha

Alpha	Tingkat Reabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 – 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 – 0,80	Reliabel
> 0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono, (2011 : 110)

Uji asumsi klasik

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis, maka terlebih dahulu

dilakukan pengujian asumsi klasik. tujuan pengujian ini untuk mengetahui keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat,

efisien, dan terbatas dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) release version 2.3 for Windows*. Menurut Gozhali (2006) uji asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut.:

1. Uji Normalitas
Uji normalitas yaitu suatu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006).
2. Uji Multikolinearitas
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2009:91).
3. Uji Heteroskedastisitas
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser*.

Uji Hipotesis

Kuisisioner yang diberikan kepada responden dengan pilihan ganda mempunyai 5 (lima) kemungkinan jawaban yang dibagi menjadi 5 skor yaitu :

1. Untuk jawaban Sangat Setuju nilainya 5
2. Untuk jawaban Setuju nilainya 4
3. Untuk jawaban Kurang Setuju nilainya 3
4. Untuk jawaban Tidak Setuju nilainya 2
5. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju nilainya 1

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai maka analisis yang dipergunakan adalah :

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui berubahnya kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) dengan rumus sebagai berikut : (Djarwanto dan Subagyo, 2004:309).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots (3)$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstan
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Kepemimpinan
- b₁ = Koefisien regresi dari X₁
- b₂ = Koefisien regresi dari X₂

F-Test

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi nilai koefisien korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah secara simultan antara kompensasi dan kepemimpinan mempunyai hubungan positif dan signifikan atau tidak dengan kinerja karyawan. Untuk menguji kebenaran koefisien regresi secara keseluruhan, nilai F dihitung dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%, jika tingkat signifikan < 0,05 maka ada pengaruh secara simultan variabel independent pada variabel dependent. Jika hasil dari uji F adalah signifikan maka artinya seluruh variabel bebas

memengaruhi secara simultan variabel terikat.

Rumus (Sugiyono, 2009 : 190) :

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \dots\dots\dots(X_4)$$

Keterangan :

- F = Nilai F-hitung
- R = Koefisien korelasi berganda
- N = Banyaknya responden
- k = Banyaknya variabel bebas

Adapun prosedur langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a. Merumuskan hipotesis
 - (1) Ho : $\beta_i = 0$, artinya kompensasi dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar..
 - (2) H_i : $\beta_i > 0$, artinya kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast

Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar..

- b. Menentukan daerah penerimaan dan penolakan Ho

- (1) Ho diterima jika : F-hitung < F-tabel, atau Sig.Uji F > α
- (2) Ho ditolak jika: F-hitung \geq F-tabel, atau Sig.Uji F < α

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap variabel kompensasi (X₁), kepemimpinan (X₂) dan kinerja karyawan (Y). Hasil uji disajikan pada Tabel 5.10.

Tabel 5.10
Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X₁), Kepemimpinan (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	r-hitung >0,30	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
kompensasi (X ₁)					
1	X1.1	0,820	Valid	0,761	Reliabel
2	X1.2	0,709	Valid		
3	X1.3	0,734	Valid		
4	X1.4	0,820	Valid		
kepemimpinan (X ₂)					
1	X2.1	0,807	Valid	0,642	Reliabel
2	X2.2	0,589	Valid		
3	X2.3	0,874	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)					
1	Y.1	0,738	Valid	0,660	Reliabel
2	Y.2	0,596	Valid		
3	Y.3	0,563	Valid		
4	Y.4	0,648	Valid		
5	Y.5	0,465	Valid		
6	Y.6	0,463	Valid		
7	Y.7	0,584	Valid		

Sumber : Lampiran 3

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki r hitung $> 0,30$. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Tabel 5.9 menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel kompensasi sebesar

0,761, variabel kepemimpinan sebesar 0,642, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,660. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi secara normal, seperti yang disajikan pada Tabel 5.11 berikut :

Tabel 5.11
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.1581042
	Std. Deviation	1.34361336
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Lampiran 5

Tabel 5.10 menyajikan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang nilai signifikasinya sebesar 0,071 maka dapat diambil kesimpulan bahwa data residual terdistribusi secara normal karena signifikansi nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Suatu model regresi dapat dikatakan baik

jika tidak terjadi multikolinearitas di dalamnya. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah yang memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan

mempunyai angka *tolerance* lebih dari 10%. Seperti yang disajikan pada Tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.12
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.479	4.046		3.578	.001		
X1	.595	.239	.376	2.491	.018	.898	1.114
X2	.385	.211	.275	1.822	.077	.898	1.114

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 5

Tabel 5.12 menunjukkan nilai *tolerance* variabel kompensasi dan kepemimpinan 0,898 lebih dari 10% atau 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10 dimana nilai VIF dari kompensasi dan kepemimpinan masing-masing sebesar 1,114. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Uji ini dapat dianalisis melalui uji *gletser* dengan melihat tingkat signifikansi, jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 maka model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas. Seperti yang disajikan pada Tabel 5.13

Tabel 5.13
Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.072	2.478		-.029	.977
X1	.075	.146	.092	.515	.610
X2	-.010	.129	-.014	-.081	.936

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Lampiran 5

Tabel 5.13 menunjukkan tingkat signifikansi berada di atas 0,05 dimana nilai Sig. kompensasi 0,610 dan kepemimpinan sebesar 0,936. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap kinerja

karyawan (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linier berganda, dengan program SPSS *versi 19.00*, disajikan pada table 5,14 sebagai berikut :

Tabel 5.14

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.479	4.046			3.578	.001
X1	.595	.239	.376		2.491	.018
X2	.385	.211	.275		1.822	.077

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel 5.14 dapat dibuat persamaan garis regresi linier berganda antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah : $Y = 14,479 + 0,595X_1 + 0,385X_2$, memberikan informasi bahwa :

1. $b_1 = 0,595$ artinya apabila kompensasi (X_1) meningkat, dan kepemimpinan (X_2) dianggap konstan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
2. $b_2 = 0,385$ artinya apabila kepemimpinan (X_2) meningkat, dan kompensasi (X_1) dianggap konstan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Dengan demikian dapat dinyatakan pengaruh kompensasi dan kepemimpinan kinerja karyawan adalah positif.

Uji F (F-test)

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel bebas kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y)

maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F (*F-test*) dengan langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a) Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1: \beta_i > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Menentukan daerah penerimaan dan penolakan H_0

(3) H_0 diterima jika : Sig. Uji F $> \alpha$ (0,05)

(4) H_0 ditolak jika : Sig. Uji F $< \alpha$ (0,05)

c) Berikut ini adalah Tabel 5.17 yang menyajikan hasil uji F, sebagai berikut :

Tabel 5.17
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26.807	2	13.403	6.925	.003 ^b
Residual	67.746	35	1.936		
Total	94.553	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Lampiran 6

Dari hasil uji F pada Tabel 5.17 di atas diperoleh hasil F-hitung sebesar 6,925 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < \alpha = 5\%$ atau 0,05. Untuk itu dapat dijelaskan bahwa kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan hipotesis diterima.

Uji T (T-test)

Untuk menguji tingkat signifikansi masing-masing koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t-test yaitu:

- Merumuskan hipotesis
 - Ho: $\beta_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
 - H1: $\beta_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Kriteria daerah penerimaan dan penolakan Ho
 - (1) Ho diterima jika : Sig. Uji t $> \alpha$ (0,05)
 - (2) Ho ditolak jika : Sig. Uji t $< \alpha$ (0,05)
- Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5.14 di atas diperoleh hasil t-hitung sebesar 2,491 dengan tingkat signifikan

sebesar $0,018 < \alpha = 5\%$ atau 0,05. Untuk itu secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y),

- Pengaruh Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5.14 di atas diperoleh hasil t-hitung sebesar 1,822 dengan tingkat signifikan sebesar $0,077 > \alpha = 5\%$ atau 0,05. Untuk itu secara parsial kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk kompensasi $b_1 = 0,595$ artinya meningkatnya kompensasi (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,595. Untuk membuktikan koefisien regresi yang diperoleh bukan secara kebetulan, maka dilakukan pengujian menggunakan analisis t-test (Uji-t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk kompensasi sebesar 2,491 dengan tingkat sig = $0,018 < \alpha = 0,05$

berarti secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar adalah positif namun tidak signifikan. Hal ini didasari dari koefisien regresi untuk kompensasi $b_2 = 0,385$ artinya meningkatnya kepemimpinan (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,385. Untuk membuktikan koefisien regresi yang diperoleh bukan secara kebetulan, maka dilakukan pengujian menggunakan analisis t-tes (Uji-t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk kepemimpinan sebesar 1,822 dengan tingkat sig = $0,077 > \alpha = 0,05$ berarti secara parsial kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar

Berdasarkan hasil analisis diperoleh pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari koefisien korelasi simultan $r = 0,532$ karena angka 0,532 berada diantara 0,41 dan 0,70 ini berarti terdapat hubungan yang positif dan sedang antara kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja

karyawan (Y). Persentase pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar adalah sebesar 28,4% dan hasil ini diuji dengan analisis F-test (Uji-F) dimana diperoleh F-hitung sebesar 6,925 dengan sig 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Ini berarti kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) memang benar mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 14,479 + 0,595X_1 + 0,385X_2$. Nilai a , b_1 , dan b_2 diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:
 $b_1 = 0,595$ artinya apabila kompensasi (X_1) meningkat, dan kepemimpinan (X_2) dianggap konstan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
 $b_2 = 0,385$ artinya apabila kepemimpinan (X_2) meningkat, dan kompensasi (X_1) dianggap konstan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
2. Uji F (F-test) diperoleh hasil F-hitung sebesar 6,925 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < \alpha = 5\%$ atau 0,05. Untuk itu dapat

dijelaskan bahwa kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan hipotesis diterima.

3. Hasil uji t (t-test) kompensasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,491 dengan tingkat signifikan sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan diperoleh hasil t-hitung sebesar 1,822 dengan tingkat signifikan sebesar 0,077 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- B. Siswanto, Satrohadiwiryono. (2008). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Cushway, Barry, 2002. *Human Resource Management*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum.
- Dessler, Gary, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Penerbit. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan Empat. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Denpasar : Astabarata Bali.
- Husein Umar. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi. Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh. Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN. Mangkunegara, Anwar Prabu.
- Notoatmodjo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Barisan Baja Perkasa Medan.
- Rivai, Y. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontrovesi, Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.

Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Simanjuntak, Payaman. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Yukl, Gary. (2001). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall, In. Bappenas.