



Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasaraharja Putera Jakarta

Imron Gusroni¹, Helen Yolanda², Delila Rambe³

^{1,2} Universitas Indonesia Maju, Indonesia

³ Institut Bisnis & Informatika Kosgoro 1957, Indonesia

Email: imrongusroni@gmail.com helenyolanda3088@gmail.com

Abstract: This study aims (1) to determine the effect of compensation on employee performance of PT Jasaraharja Putera Jakarta (2) to determine the effect of leadership on employee performance of PT Jasaraharja Putera Jakarta (3) to determine the effect of compensation and leadership on employee performance of PT Jasaraharja Putera Jakarta. The sample in this study amounted to 57 respondents distributed to employees of PT Jasaraharja Putera in the Center. The data analysis methods used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, T test and F test. The results of the study using multiple regression analysis are (1) compensation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Jasaraharja Putera Jakarta by 79% and the correlation coefficient of compensation on performance is 0.281, meaning that there is a low and positive correlation between compensation and performance, (2) Leadership has no positive and significant effect on the performance of PT Jasaraharja Putera Jakarta by 5% and the correlation coefficient of leadership on performance is 0.073, meaning that there is a very low and positive correlation between leadership and performance while (3) compensation and leadership have no simultaneous and significant effect on the performance of employees of PT Jasaraharja Putera Jakarta by 82% and a correlation coefficient of 0.286, meaning that the relationship between compensation and leadership on performance is very low and positive.

Keywords: Compensation, Leadership, and Performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera Jakarta (2) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera Jakarta (3) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera Jakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 responden yang disebar kepada karyawan PT. Jasaraharja Putera di Pusat. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T dan uji F. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda adalah (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera Jakarta sebesar 79% dan koefisien korelasi kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,281 artinya terdapat korelasi yang rendah dan positif antara kompensasi dan kinerja, (2) Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Jasaraharja Putera Jakarta sebesar 5% dan koefisien korelasi kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,073 artinya terdapat korelasi yang sangat rendah dan positif antar kepemimpinan dan kinerja sedangkan (3) kompensasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasaraharja Putera Jakarta sebesar 82% dan koefisien korelasi sebesar 0.286 artinya hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja sangat rendah dan positif.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, dan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan industri jasa asuransi mengalami perkembangan yang cukup pesat baik asuransi jiwa maupun asuransi kerugian. Begitupun dengan perusahaan asuransi Jasaraharja Putera yang merupakan perusahaan asuransi kerugian terkemuka di Indonesia yang memelopori produk *surety bond* pertama di Indonesia. Hal ini tentunya di dukung oleh faktor sumber daya manusia sehingga menjadikan perusahaan ini masih terus berkembang hingga saat ini dan tentunya tidak berjalan mulus begitu saja namun memiliki banyak masalah.

Dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan, suatu organisasi harus

secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Salah satu fenomena yang muncul di perusahaan ini adalah adanya kebijakan kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu factor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Karena itu mestinya kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat.

Dalam pemberian kompensasi ini bukanlah hal yang mudah dalam pengaplikasiannya banyak masalah yang berkaitan dengan kompensasi meskipun dalam undang – undang ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 sudah di atur sedemikian rupa untuk melindungi hak dan kewajiban karyawan maupun perusahaan.

Sebagai karyawan pun tidak hanya menuntut upah sesuai harapan namun juga harus dibarengi oleh kinerja karyawan yang sudah di rencanakan oleh masing-masing departemen dalam *Key Performance Indicator* yang di buat maka akan menjadi beban untuk perusahaan jika hanya menuntut kompensasi lebih. Sehingga pelaksanaan penilaian kinerja dapat berpengaruh, dengan semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan maka kompensasi yang diberikan juga akan semakin besar dan semakin buruk kinerja yang dilakukan karyawan maka kecil kemungkinan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi. Dengan begitu pemberian kompensasi akan memberikan motivasi tersendiri terhadap karyawan agar bekerja dengan giat, disamping itu pemberian kompensasi juga merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan.

Bagi karyawan upah dapat menentukan standar dan kualitas hidupnya. Upah dapat menjadi ukuran latar belakang pendidikan yang sudah dicapai karyawan karena dengan pendidikan secara pengetahuan dan pengalaman tentunya akan berbeda antara jenjang sekolah dan perguruan tinggi, serta kemampuan mengelola stress, emosi, pikiran, serta waktu penyelesaian pekerjaan, *job description*, resiko kerja, tanggung jawab serta kinerjanya yang diberikan untuk perusahaan (Wirawan. 2012: 26). Masalah kompensasi pun mampu menentukan hubungan karyawan dengan perusahaan seperti sekarang sedang terjadi demonstrasi buruh meminta kenaikan upah serta perbaikan jaminan sosial. Bagi pemerintah, kompensasi memengaruhi kestabilan ekonomi makro, yaitu tingkat inflasi, pengangguran terjadi karena perusahaan untuk menaikkan gaji karyawan maka ada jumlah karyawan yang harus dikurangi dengan melakukan PHK dengan begitu mengurangi biaya beban gaji namun beban kerja karyawan pun bertambah untuk yang tidak terkena PHK.

Adapun sistem kompensasi yang dilakukan oleh PT Jasaraharja Putera Jakarta

menerapkan sistem imbal jasa atau *merit pay sistem* yaitu menetapkan hubungan formal antara upaya dan kinerja karyawan dengan imbalan yang diterimanya. Karyawan mempunyai hak untuk menerima upah dan kenaikan upah jika telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Makin tinggi kinerja karyawan, makin tinggi kenaikan prosentase upah yang diterimanya pada level kepangkatan atau posisinya.

Adapun fenomena yang terjadi pada perusahaan PT Jasaraharja Putera Jakarta adalah seorang pemimpin yang cenderung ingin agar para bawahannya bekerja secara produktif dan melaksanakan segala kebijakan perusahaan tanpa memikirkan apakah kebijakan itu sesuai dengan kemampuan dan keinginan para bawahan. Oleh karena itu setiap pemimpin perlu memperhatikan kepemimpinan yang akan diterapkan agar sesuai dengan kondisi perusahaan, keinginan dan kemampuan para karyawannya.

Bagi suatu organisasi perusahaan faktor kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting pada kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan (*leadership*) untuk mengarahkan merupakan faktor penting dalam efektivitas manajer (Siswanto. 2009:153). Apalagiperusahaan sekelas Jasaraharja Putera Jakarta yang merupakan perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia ini memiliki kurang lebih 474 karyawan yang tersebar di seluruh cabang dan kantor pemasaran dan merupakan perusahaan BUMN dibawah kepemilikan perusahaan Jasa Raharja. Sumber daya yang tersedia dalam perusahaan ini jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien sehingga diperlukan kepemimpinan.

Berdasarkan keterangan tersebut maka penulis ingin mengangkatnya dalam tulisan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasaraharja Putera Jakarta”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:1) menyatakan:

“ Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

Menurut *Society of Human Resource Management* (SHRM) dikutip oleh Brian Aprinto dan Fonny Arisandy Jacob (2013:2) menyatakan:

“ Manajemen SDM adalah desain sistem formal dalam organisasi untuk memastikan pemanfaatan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi “.

Berdasarkan definisi tersebut, sasaran pengelolaan SDM demikian sederhana yaitu membuat sistem yang mengarahkan kemampuan karyawan untuk keberhasilan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang didalamnya mengatur khusus unsur manajemen yaitu *Man* ditujukan agar sumber daya manusia berfungsi secara produktif, efektif dan efisien melalui kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan yang perlu dikelola dengan baik karena memiliki ciri yang khas dibanding sumber daya lainnya.

2.2 Definisi Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Masalah kompensasi atau balas jasa atau imbalan dari hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan ini adalah faktor yang sangat penting dalam hubungan menjaga, memelihara dan memberikan hasil dari kontribusi yang karyawan lakukan untuk perusahaan.

Kompensasi menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan yang dikutip oleh Johar Arifin dan A. Fauzi (2007:70):

“Semua pendapatan yang berbentuk, uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”

Dari pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi ini merupakan sesuatu hal yang diterima oleh karyawan dari hasil pengorbanan waktu, pikiran dan daya kemampuan yang berkontribusi dicurahkan untuk perusahaan baik berbentuk finansial maupun non finansial yang memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

2.3 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan lebih dari sekedar seperangkat keterampilan dan keahlian. Kepemimpinan mempunyai kualitas personal halus yang agak sulit dilihat, tetapi sangat berpengaruh. Pengertian kepemimpinan menurut H.B Siswanto (2009:154) adalah :

“ Sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas ”.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2010:146) bahwa:

“Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya”.

Pada kepemimpinan, faktor subjektivitas manajer tidak bisa terlepas dari

kepribadiannya, yaitu arti yang telah dipengaruhi oleh lingkungan atau pendidikan serta kultur sosial.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama.

2.4 Pengertian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:548) Kinerja adalah:

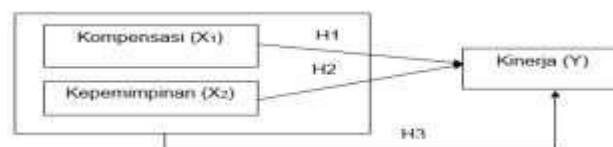
“ Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan “.

Menurut Wirawan (2009:5) konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *Performance*. Jadi menurut Wirawan:

“ Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu “.

Dari pengertian kedua tokoh tersebut mengenai kinerja penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil nyata dari kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan baik perasaan, keterampilan maupun emosi sesuai dengan *Key Performance Indicator* yang telah dibuat dan *Job Description* dari jabatan tersebut sehingga mampu merefleksikan perkembangan perusahaan tersebut.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Jasaraharja Putera

Asuransi Jasaraharja Putera atau lebih dikenal dengan **JP Insurance** adalah sebuah Asuransi Umum yang berdiri sejak 1991, dan berkantor pusat di Jakarta. Perusahaan ini dimiliki Jasa Raharja. PT Jasaraharja Putera (**JP-INSURANCE**) lahir pada tanggal 27 November 1993, PT Jasaraharja Putera merupakan entitas baru sebagai hasil dari perubahan struktur dan nama perusahaan dari PT Alken Raharja. Pergantian nama perusahaan dari PT Alken Raharja menjadi PT Jasaraharja Putera dilakukan sebagai implementasi peraturan pemerintah mengenai deregulasi permodalan perusahaan asuransi berkaitan dengan masuknya Yayasan Dana Pensiun Jasa Raharja sebagai pemegang saham perusahaan.

Dengan bergabungnya PT Jasaraharja Putera yaitu sebuah anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT Jasaraharja yang bergerak di bidang asuransi sosial di lingkungan Departemen Keuangan, sebagai pemegang saham mayoritas, perusahaan memasuki babak baru dan semakin memperkokoh posisinya dalam industri asuransi Indonesia. PT Jasaraharja Putera secara efektif memulai beroperasi pada 1 Januari 1994, dengan pemegang saham mayoritas PT Jasaraharja Putera (Persero).

3.2 Logo PT Jasaraharja Putera



Gambar 3.1. Logo PT Jasaraharja Putera

Sumber: Kepala Bagian SDM Jasaraharja Putera

3.3 Bidang Usaha Perusahaan

PT Asuransi Jasaraharja Putera (**JP-INSURANCE**) adalah lembaga keuangan Non-Bank yang bergerak dibidang pelayanan jasa asuransi kerugian dengan pemegang saham mayoritas PT Jasaraharja (Persero). Dengan didukung 26 kantor cabang dan 80 kantor unit layanan yang tersebar diseluruh Indonesia, **JP-INSURANCE** bertekad untuk senantiasa memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh *Customer*.

3.4 Manajemen dan Organisasi

Manajemen dan organisasi adalah dua hal yang harus ada dan selalu seiring sejalan. Manajemen sebagai alat mencapai suatu tujuan dan organisasi sebagai wadah atau tempat untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu organisasi dengan segala aktivitasnya, terdapat hubungan di antara orang – orang yang menjalankan aktivitas tersebut. Makin banyak kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi, makin kompleks pula hubungan-hubungan yang ada. Untuk itu perlu dibuat bagan organisasi.

Dengan adanya organisasi yang baik dan teratur pula, sebab pada masing-masing bagian akan mempunyai tugas dan tanggungjawab yang akan diberikan kepadanya.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Hasil Penelitian

4.1.1 Penilaian Kompensasi pada PT Jasaraharja Putera Jakarta

Adapun komponen kompensasi yang diberikan PT Jasaraharja Putera meliputi:

a) Gaji Dasar (GD)

Komponen gaji dasar terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut:

1) Gaji Pokok Kelompok (GPK)

Gaji pokok kelompok bersifat tetap, terbagi berdasarkan Grade dan Skala Gaji.

2) Masa Kerja Efektif (MKE)

Penambahan 1 (satu) Masa Kerja Efektif setiap tiga tahunnya dihargai 2% dari GPK, dengan maksimal 35 (tiga puluh lima) Masa Kerja Efektif).

3) Masa Kerja Jabatan (MKJ)

Penambahan 1 (satu) Masa Kerja Jabatan (MKJ) untuk Grade 3 sampai dengan 5 setiap tahunnya dihargai 1% dari GPK.

4) Tunjangan Kemahalan Umum (TKU)

Tunjangan Kemahalan Umum Besarannya 11% dari GPK.

5) Rumus $GD = GPK + \{(\%MKE + \%MKJ + \%TKU) \times GPK\}$

b) Merit

Komponen merit terdiri dari unsur – unsur sebagai berikut:

1) Merit Dasar sesuai dengan Grade dan Jabatan.

Rumus Merit adalah Merit Dasar + tunjangan Kemahalan Daerah +- Reward/Penalti Kinerja Pegawai – Penalti Ketidakhadiran Pegawai.

2) Tunjangan Kemahalan daerah ditetapkan dalam % (persentase) dari Merit Dasar.

3) Reward dan Penalti Kinerja Pegawai, merupakan penambahan atau pengurangan atas kinerja pegawai berupa % (prosentase) yang dihitung dari Merit Dasar.

Rumus Reward/Penalty Kinerja Pegawai adalah: (merit Dasar + Tunjangan Kemahalan Daerah) x Prosentase Reward/Penalti Kinerja Pegawai.

4) Penalti ketidakhadiran pegawai, merupakan pengurangan atas ketidakhadiran pegawai.

Rumus Penalti Ketidakhadiran Karyawan: (Merit Dasar + Tunjangan Kemahalan Daerah) x Penalti Ketidakhadiran.

c) Tunjangan Umum (TU)

Komponen Tunjangan Umum yang membedakan hanya Grade Jabatan.

4.1.2 Analisa Data dan Pembahasan Uji Reliabilitas

Tabel 4.1 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	11

Untuk menguji reliabilitas data, maka dari tabel hasil perhitungan SPSS V.21,

diperoleh nilai *Cronbach Alpha* = 0.724 > 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kompensasi tersebut reliabel.

Tabel 4.2 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	11

Untuk menguji reliabilitas data, maka dari tabel hasil perhitungan SPSS V.21, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* = 0.748 > 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kepemimpinan tersebut reliabel.

Tabel 4.3 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	11

Untuk menguji reliabilitas data, maka dari tabel hasil perhitungan SPSS V.21, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* = 0.752 > 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kinerja tersebut reliabel.

Ketiga variabel tersebut dinyatakan valid karena *Cronbach's Alpha*:

Tabel 4.4 Tabel Keterangan Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0.724	Reliabel
Kepemimpinan	0.748	Reliabel
Kinerja	0.752	Reliabel

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2015

4.1.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus di uji kenormalan distribusinya. Data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya.

Tabel 4.5 Tabel Hasil Uji Normalitas metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

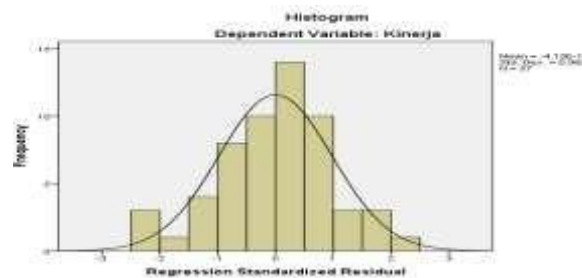
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73474071

Absolute	.060
Most Extreme Differences Positive	.054
Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z	.454
Asymp. Sig. (2-tailed)	.986

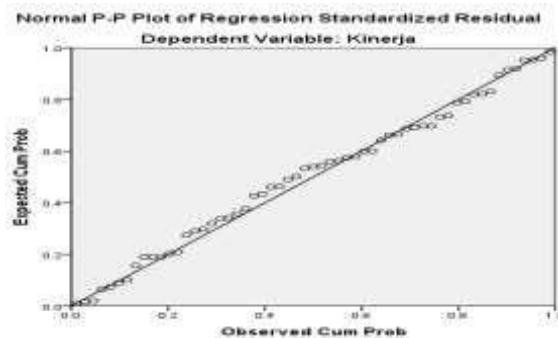
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan output tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.986 lebih besar dari 0.05, ($0.986 > 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.



Grafik 4.1. Hasil Uji Normalitas Grafik



Gambar 4.2. Gambar Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan tampilan output chart di atas kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah distribusi normal. Selanjutnya, pada gambar p-plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol .

Tabel 4.6 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28.322	5.783		4.897	.000		
1 Kompensasi	.246	.116	.278	2.125	.038	.995	1.005
Kepemimpinan	.041	.101	.053	.408	.685	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output table di atas diketahui bahwa: Nilai tolerance variabel Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) yakni 0.995 lebih besar dari 0.10 ($0.995 > 0.10$). Sementara itu, nilai VIF variabel Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) yakni 1.005 lebih kecil dari 10.00 ($1.005 < 10.00$), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser maksudnya adalah Glejser ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi: $IUtI = a + BXt + vt$

Tabel 4.7 Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.726	3.605		1.034	.306
1 Kompensasi	-.037	.072	-.070	-.517	.607
Kepemimpinan	-.004	.063	-.009	-.064	.950

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan output tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.607 lebih besar dari 0.05 ($0.607 > 0.05$) artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kompensasi (X1). Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel Kepemimpinan (X2) yakni 0.950 lebih besar dari 0.05 ($0.950 > 0.05$), artinya tidak

terjadi heteroskedastisitas pada variabel Kepemimpinan (X2).

4.1.6 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Tabel 4.8 Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.286 ^a	.082	.048	2.785	1.256

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output tabel diatas, diketahui nilai DW 1.256, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel N=57 dan jumlah variabel independen 2 (k=2)=1.2 maka diperoleh nilai du 1.645. Nilai DW 1.256 lebih kecil dari batas (du) yakni 1.645 dan kurang dari (4-du) $4 - 1.645 = 2.355$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.1.7 Regresi Berganda

Analisis regresi adalah suatu cara atau teknik untuk mencari hubungan antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik dalam hubungan yang fungsional. Dalam pengertian lain, analisis regresi ingin mencari hubungan dari dua variabel atau lebih dengan mana variabel yang satu bergantung pada variabel yang lain. Apabila ingin mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y digunakan analisis berganda.

Tabel 4.9 Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
						(Constant)
1	Kompensasi	.246	.116	.278	2.125	.038
	Kepemimpinan	.041	.101	.053	.408	.685

a. Dependent Variable: Kinerja

4.1.8 Koefisien Korelasi

Pada tahap ini, uji yang dipakai adalah uji korelasi *Pearson product moment*. Dalam

analisis korelasi ingin diketahui apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel X1 (Kompensasi), X2 (Kepemimpinan) dan variabel Y (Kinerja). Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS V.21 yang disajikan dalam tabel.

Tabel 4.10 Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.286 ^a	.082	.048	2.785

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

Dari hasil tabel, di atas pengolahan data diperoleh korelasinya sebesar 0.286, artinya hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja rendah dan positif. Sedangkan untuk korelasi antar variabel dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Tabel Korelasi Variabel Secara Parsial

Correlations

	Kompensasi	Kepemimpinan	Kinerja
Pearson Correlation	1	.070	.281*
Kompensasi Sig. (2-tailed)		.603	.034
N	57	57	57
Pearson Correlation	.070	1	.073
Kepemimpinan Sig. (2-tailed)	.603		.590
N	57	57	57
Pearson Correlation	.281*	.073	1
Kinerja Sig. (2-tailed)	.034	.590	
N	57	57	57

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4.1.9 Koefisien Determinasi

Tabel 4.12 Tabel KD Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.286 ^a	.082	.048	2.785

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

Dari tabel, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 82%, sedangkan sisanya 18% lagi dipengaruhi faktor lain

seperti disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.13 Tabel KD Kompensasi Terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.281 ^a	.079	.062	2.764

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Dari tabel, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 79 %, sedangkan 21% lagi dipengaruhi faktor lain seperti disiplin kerja, budaya kerja, kepemimpinan, komunikasi, pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.14 Tabel KD Kepemimpinan terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.073 ^a	.005	-.013	2.873

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Dari tabel , dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 5%, sedangkan 95% dipengaruhi oleh faktor lain disiplin kerja, budaya kerja, kompensasi, komunikasi, pendidikan dan pelatihan.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 79%, sedangkan 21% dipengaruhi faktor lain seperti disiplin kerja, budaya kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan. Koefisien korelasi kompensasi terhadap kinerja sebesar 0.281 artinya terdapat korelasi yang rendah dan positif antara kompensasi dan kinerja.
2. Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 5%, sedangkan 95% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, budaya kerja, kompensasi, dan pendidikan. Koefisien korelasi kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0.073 artinya terdapat korelasi yang sangat rendah dan positif antara kepemimpinan dan kinerja.
3. Kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 82%, sedangkan 18% dipengaruhi faktor lain seperti disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi dan pendidikan pelatihan. Koefisien korelasi

sebesar 0.286 artinya hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja sangat rendah dan positif.

5.2 Saran

Berikut ini akan disajikan saran dari hasil penelitian yang ditemukan, saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus mempertahankan kompensasi yang kompetitif bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan harus memberikan workshop atau pelatihan mengenai *leadership management* kepada pemimpin yang ada di PT Jasaraharja Putera agar kepemimpinan dapat berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian, tidak hanya pada karyawan PT Jasaraharja Putera di Pusat, serta mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Bagi perusahaan dapat menjadi referensi untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan adanya penelitian ini karena adanya variabel selain kompensasi dan kepemimpinan yang perlu ditingkatkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aprianto, Brian, & Arisandy Jacob, Fonny. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Arifin, Johar, & Fauzi, A. (2007). *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Gaol, Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Reksohadiprojo, Handoko. (2003). *Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Robbins, Stephen R., & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, H. B. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.