

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MALANG, JL TERUSAN DANAU SENTANI NO.100 KOTA MALANG

Mochamad Luthfi, Rini Rahayu Kurniati, Dadang Krisdianto

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam

Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

E-mail: lutvygenji2@gmail.com

ABSTRAK

Pesatnya perkembangan teknologi sekarang ini mampu menggantikan sebagian besar pekerjaan manusia, meskipun demikian sumber daya manusia tetap memegang peran penting dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sangat diperlukan karena untuk mencapai terget dan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang menggunakan modal alam maupun teknologi sekalipun, tidak akan berhasil menyediakan barang atau jasa tanpa adanya sumberdaya manusia. Dari hasil penilaian kinerja PDAM Kota Malang, mengalami penurunan kinerja hampir 10% setiap tahun, hal ini di akibatkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah kompensasi dan kepemimpinan. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi dan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. (2) Untuk mengetahui Manakah yang berpengaruh lebihdominan antara variabel kompensasi atau variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode statistik yang diharapkan dapat membantu dalam mengambil keputusan menerima dan menolak hipotesis. Dari nilia R Square sebesar 0,560, berarti bahwa 65% kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan kepemimpinan, sedangkan nilai sebesar 35% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The rapid development of technology today is capable of replacing most of the human work, nevertheless human resources continue to play an important role in corporate activities. Human resources are indispensable because to achieve the targets and goals of the company. A company that uses both natural and technological capital, will not succeed in providing goods or services without human resources. From the results of performance assessment PDAM Malang, decreased performance almost 10% every year, this is caused by several factors one of which is compensation and leadership. The purpose of this study are (1) To determine the effect between variable compensation and leadership variables on employee performance either partially or simultaneously. (2) To know Which influences more dominant between variable of compensation or leadership variable to employee performance. Type of research used in this research is quantitative research method. data collection methods used in this study using questionnaires. The analytical method used in this study is the statistical method that is expected to assist in taking decision to accept and reject the hypothesis. From nilia R Square equal to 0,560, it means that 65% employee performance in PDAM Malang City can be influenced by compensation and leadership, while value equal to 35% influenced by other variable not examined in this research.

Keywords: Compensation, Leaderships, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang terampil dan handal, Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang terampil dan handal sangat diperlukan untuk mengoperasikan, mengatur, dan merawat berbagai mesin dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan yang terampil dan handal akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan, efisiensi ini dapat terjadi karena karyawan mengoperasikan mesin dan teknologi lainnya sesuai dengan ketentuan dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar. Selain itu, karyawan yang terampil dan handal akan menghindarkan perusahaan dari pengeluaran biaya yang tidak perlu untuk memperbaiki mesin dan teknologi lainnya akibat kesalahan yang disebabkan oleh faktor manusia.

Setiap perusahaan yang pasti pernah mengalami permasalahan yang berkaitan dengan sumberdaya manusia lebih tepatnya berkaitan dengan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan ujung tombak perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Kompensasi, karena kompensasi adalah salah satu tujuan karyawan untuk mau mencurahkan waktu, ketrampilan, kemampuan dan tenaganya untuk memajukan perusahaan. Adanya kompensasi yang baik maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Handoko menyatakan bahwa "Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya". Sumberdaya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena tanpa adanya sumberdaya manusia dalam perusahaan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Variabel kompensasi dianggap penting, karena merupakan bentuk motivasi terhadap karyawan yang berupa kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawannya. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan, Menurut Wibowo "setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya". kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran usaha karyawan itu sendiri, jika kinerja karyawan meningkat maka

akan semakin besar pula kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut. Adanya sistem kompensasi yang baik maka karyawan akan merasa dihargai atas pengabdianya kepada perusahaan, dengan demikian karyawan tidak akan membuat kegiatan yang berakibat akan merugikan perusahaan.

Adanya sistem kompensasi yang baik tanpa di dukung dengan kepemimpinan yang handal maka perusahaan tidak akan memiliki konsistensi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan mampu mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, Rivai " Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan meningkatkan kinerjanya". karena dalam mengelolah dan mengendalikan fungsi dalam perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh terhadap sikap bawahannya. Kepemimpinan merupakan hubungan antara satu orang dengan orang lain agar mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) adalah badan usaha milik pemerintah daerah yang memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air minum dan pengelolaan sarana air kotor untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, ekonomi, kesehatan, dan pelayanan umum. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Diantara berbagai bentuk dorongan atau rangsangan yaitu dengan mengupayakan kompensasi dan kepemimpinan. kompensasi yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, kompensasi sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing, sedangkan kepemimpinan akan mendorong kinerja karyawan jika kepemimpinan yang dilakukan mampu memberikan motivasi kepada karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih yang menangani untuk kebutuhan masyarakat umum. Bergerak dalam bidang pelayan, perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada karyawan, karena karyawan memiliki kebutuh kebutuhan

yang akan mempengaruhi kinerjanya baik kebutuhan materil maupun nonmateril, Sebab kebutuhan tersebut akan mempengaruhi kinerjanya. Pada penelitian kali ini akan dikaji tentang pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang. alasan dipilihnya PDAM Kota Malang sebagai objek penelitian dikarenakan terdapat penurunan kinerja pada PDAM Kota Malang, hal ini diketahui melalui hasil penilaian kinerja tahunan yang dilakukan PDAM Kota Malang.

Dari hasil penilaian kinerja PDAM Kota Malang, mengalami penurunan kinerja hampir 10% setiap tahun, hal ini di akibatkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah kompensasi dan kepemimpinan. Hal ini diketahui berdasarkan pada wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan. Apabila karyawan dengan prestasi yang baik maka akan menerima kompensasi yang tinggi dibandingkan dengan yang prestasinya kurang. Kinerja merupakan kemampuan seseorang yang dilakukan guna untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada seseorang pada waktu yang telah di tentukan. Kinerja seseorang dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Tercapainya tujuan organisasi hanya di mungkinkan karena kinerja karyawan yang sangat baik. Menurut Irawan “Kinerja adalah terjemah dari *Performance*. Arti umumnya adalah perbuatan atau prestasi”. Meneurut Bernardin & Russsel menjelaskan dalam Rosidah “Kinerja merupaka *Out Come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama priode waktu tertentu”. Kinerja merupakan hasil karya seorang karyawan yang di berikan kepada perusahaan guna unyuk mencapai tujuan bersama.

Menurut mangkunegara “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuaidengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi” Mahsun. Kemampuan seseorang dalam melaksanakan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang telah di berikan oleh perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena jika kinerja seseorang tidak efektif maka akan sulit untuk karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan Hendri Rosyadengan judul “pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen STIE Pasaman simpang empat” hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa kompensasi dan kepemimpinan masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen STIE Pasaman Simpang Empat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. menurut Sugiono “Metode penelitian yang berdasrkan pada filsafah positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Pengumpulan data dengan cara menyebar angket pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 22 orang karyawan perempuan dan 57 orang karyawan laki-laki dengan total keseluruhan adalah 79 orang karyawan PDAM Kota Malang sebagai sampel, “Dalam menentukan ukuran sampel penelitian, Solvin memasukan unsur kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di toleransi” Sanusi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

α = Toleransi ketidak telitian (dalam persen), misalnya ketidak telitian dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya (10%)

$$n = \frac{375}{1 + 375(0,1)^2}$$

$$n = 78,94$$

responden kemudian di susun dengan menggunakan sampel secara insidental yang merupakan “Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara random sampling bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, diambil secara acak, cocok sebagai sumber data” Sugiono. Analisis data menggunakan analisis regresi linier untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dan regresi berganda untuk mengetahui hubungan variabel

bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Hasil Analisis

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Malang, dengan jumlah responden sebanyak 79 responden dengan karakteristik sebagai berikut. 79 responden meliputi 57 karyawan/responden atau sebesar 73% berjenis kelamin laki – laki dan 22 karyawan/responden atau sebesar 27% berjenis kelamin perempuan, 41 karyawan/responden atau 51,9% berusia antara 24 – 35 tahun, 26 karyawan/responden atau 32,9% berusia antara 36 – 45 tahun, dan 12 karyawan/responden atau 15,2% berusia 46 – 55 tahun, 12 karyawan/responden atau 15,2 % berpendidikan SLTP, 20 karyawan/responden atau 25,2 % berpendidikan Diploma III (D-III), 38 karyawan/responden atau 48,3 % berpendidikan Sarjana (S1), dan 9 karyawan/responden atau 11,4 % berpendidikan Megister (S2),

Tabel 1. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel	koefisien regresi	t- hitung	Sig
Kompensasi	0,891	11,812	0,000
Kepemimpinan	0,047	0,977	0,332
<i>Constanta</i>	0,396		
R-Square	0,650		
F-hitung	70,473		
F-tabel	3,120		
t-tabel	1,992		

(Sumber: *Output SPSS*, diolah 2018)

Berdasarkan tabel 1. maka diperoleh hasil persamaan atau regresi berganda Kompensasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Kompensasi (X2) dan Kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,396 + 0,892 + 0,047 + e$$

a = Nili konstanta sebesar 0,396 menunjukkan bahwa apabila tiak terdpat Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Kota Malang adalah 0,396

b1 = 0,891 menunjukkan bahwa setiap perubahan Kompensasi (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) pada PDAM Kota Malang.

b2 = 0,047 menunjukkan bahwa setiap perubahan kepemimpinan (X2) sebesar satu satuan maka tidak mengakibatkan perubahan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Kota Malang.

Berdasarkan Tabel 1. model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,650. hal ini bahwa berarti model regresi yang di dapatkan mampu menjelaskan pengaruh antara Variabel Kompensai (X1), dan Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PDAM Kota Malang sebesar 65% dan sisanya sebesar 35% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi	224.388	2	112.194	70.437	.000 ^b
Residual	121.055	76	1.593		
Totals	345.443	78			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, kompensasi

(Sumber: *Output SPSS*, diolah 2018)

berdasarkan hasil uji F (ANOVA) dengan menggunakan $Df_1 = 2$ dan $Df_2 = 76$ diperoleh f-tabel 3,12 sedangkan f-hitungnya 70,437 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. dengan demikian menunjukkan bahwa variabel *independent* yaitu Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Standardized		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Coefficients			
1 (Constant)	.396	2.305		.172	.864
kompensasi	.891	.076	.802	11.802	.000
kepemimpinan	.047	.048	.066	.977	.332

a. Dependent Variable: kinerja
(Sumber: *Output SPSS*, diolah 2018)

secara statistic analisis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Kompensasi (X1)
 1. Apabila t-hitung > t-tabel maka Ho ditolak dan Hi di terima dan jika sig < 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 2. Apabila t-hitung < t-tabel maka Ho diterima dan Hi ditolak dan jika sig > 0,05 maka ada pengaruh tidak signifikan antara pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung pada variabel Kompensasi 11,802 sedangkan nilai t-tabe 1,99167 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

- b. Variabel Kepemimpinan (X2)
 1. Apabila t-hitung > t-tabel maka Ho ditolak dan Hi di terima dan jika sig < 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 2. Apabila t-hitung < t-tabel maka Ho diterima dan Hi ditolak dan jika sig > 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel

kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung pada variabel Kepemimpinan 0,977 sedangkan nilai t-tabel 1,99167 dengan tingkat signifikansi 0,332 > 0,05, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil analisis diketahui nilai R Sebesar 0,806, hal ini bererti bahwa hubungan antara kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang dengan variabel kompensasi dan kepemimpinan tergolong kuat. dari nilia R *Square* sebesar 0,560, berarti bahwa 65% kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan kepemimpinan, sedangkan nilai sebesar 35% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berasarka pada analisis dan perhitungan di bagian sebelumnya, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang diketahui bahwa nilai t-hitung 11,812 lebih besar dari t-tabel 1,9916 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompenssi (X1) secara parsial atau seniri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Kota Malang. Berdasarkan hasil jawaban responen atas variabel kepemimpinan (X1) pada iten pernyataan pertama hingga pernyataan terahir jawaban responden paling banyak adala Sangat setuju dan yang paling sedikit adalah tidak setuju. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Slamet Riyadi(2011) tentang Pengaruh Kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di jawa timur dengan hasil penelitiannilai t-*statistic* sebesar 0,792 dibawah t-tabel (1,96), hal ini berarti bahwa kompensasi finansial (X1) tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian mendukung hipotesis 4, yaitu gaya kepemimpinan (X2) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t-*statistic* diatas t-tabel (1,96) yaitu sebesar 2,623. Berasarka pada analisis dan perhitungan di bagian sebelumnya, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang diketahui bahwa nilai t-hitung 0,977 lebih kecil daripada t-tabel 19967, maka dapat disimpulkan bawa variabel kepemimpinan (X2) secara parsial atau sendiri-sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Kota Malang. Hasil yang tidak signifikan tersebut dapat

dijelaskan dengan melihat karakteristik responden sebagai berikut, 79 responden meliputi 57 karyawan/responden atau sebesar 73% berjenis kelamin laki – laki dan 22 karyawan/responden atau sebesar 27% berjenis kelamin perempuan. Responden yang berjenis laki – laki memiliki prosentase lebih besar dari responden yang berjenis kelamin perempuan, jadi kebanyakan 73% responden lebih mementingkan kompensasi sebagai pendorong untuk meningkatkan peningkatan kinerja, dan dari karakteristik berdasarkan jabatan responden 79 responden meliputi 20 karyawan/responden atau 25,3 % dengan jabatan asisten manajer dan 5 karyawan/responden atau 6,3 % dengan jabatan kepala bidang dan 54 karyawan/responden atau 68,4 % dengan jabatan pegawai. Jabatan sebagai pegawai sebesar 68,4% adalah responden terbanyak mereka beranggapan sama dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, bahwa kompensasi adalah hal terpenting dibandingkan dengan kepemimpinan, anggapan bahwa kompensasi adalah cerminan penghargaan terhadap karyawan atas pengabdianya terhadap perusahaan. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan dengan sendirinya karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Pada pengujian secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan pada hasil analisis nilai yang dihasilkan dalam nilai F-hitung lebih besar dari f-tabel ($70,473 > 3,120$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh pada kinerja karyawan (Y) PDAM Kota Malang. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanta, Nadiasa, Adnyana (2013) tentang Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi Di Denpasar, dengan hasil penelitian nilai F-hitung $> F_{tabel}$ ($43,801 > 3,35$) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi Di Denpasar.

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi juga mempunyai pengaruh yang dominan, hal tersebut bias dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,891 atau lebih besar dari variabel kepemimpinan yang mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,047. Pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan kepemimpinan, untuk itu dalam proses peningkatan kinerja karyawan kompensasi harus diperhatikan..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

hasil pengujian hipotesis 1 dengan menggunakan uji t diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang, Berdasarkan dengan hasil analisis regresi bahwa nilai t-hitung pada variabel Kompensasi 11,802 sedangkan nilai t-tabel 1,99167 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a Diterima, artinya hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kota Malang, dimana terdapat indikator kompensasi upah, keamanan dan kesehatan dengan pernyataan “Perusahaan memberikan balas jasa kepada karyawan berupa upah, keamanan, dan kesehatan sehingga para karyawan merasa aman saat bekerja (X1.1)” dengan 37 responden (46,8%) menjawab sangat setuju.

Berdasarkan uji t variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang, dengan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t-hitung pada variabel Kepemimpinan 0,977 sedangkan nilai t-tabel 1,99167 dengan tingkat signifikansi $0,332 > 0,05$, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang, artinya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kota Malang akan tetapi kinerja karyawan PDAM Kota Malang lebih besar dipengaruhi oleh kompensasi sesuai dengan hasil analisis di atas. Dimana terdapat indikator pemimpin sebagai sumber inspirasi dengan pernyataan “Pemimpin perusahaan anda bisa menjadi teladan terhadap karyawan” dengan 32 responden (40,5%) menjawab sangat setuju, Sehingga, dapat dikatakan responden sangat setuju bahwa Pemimpin perusahaan bisa menjadi teladan terhadap karyawan.

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Hasil analisis diketahui nilai R Sebesar 0,806, hal ini berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang dengan variabel kompensasi dan kepemimpinan tergolong kuat. Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) dengan menggunakan $Df_1 = 2$ dan $Df_2 = 76$ diperoleh f-tabel 3,12 sedangkan f-hitungnya 70,437 sehingga diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

hasil sumbangan efektif dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan efektif dibandingkan dengan variabel kepemimpinan, hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil analisis regresi yang mempunyai nilai koefisien regresi yang tertinggi sebesar 0,891, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

Saran

Bagi Perusahaan

Adanya sumbangan efektif terbesar dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang, jadi dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan kompensasi kepada karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. adanya kompensasi yang baik maka kinerja karyawan atau perusahaan akan lebih maksimal dalam memberika pelayanan kepada masyarakat.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi atau referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian di bidang sumberdaya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu, Hal. 276
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal. 14
- _____, 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta. Hal. 122
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, Hal. 155
- Wibowo.2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta. PT Raja Grafindopersada. Hal, 289.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. Bandung: PT. Remadja Rosdakarya, hal. 67
- I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rai Adnyana. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi Di Denpasar*. Alumni Teknik Sipil, Universitas Udayana, Denpasar. Dosen Teknik Sipil, Universitas Udayana, Denpasar. Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, Volume 2, No. 2, April 2013.
- Muhammad mahsun. 2005. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:BPFF, Hal 25
- Prasetya Irawan,. 2000. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: CV. Sari Makatri Jaya, hal. 17
- Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia UntukPerusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindopersada. Hal, 45.
- Sanusi. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat. Hal 101
- Slamet Riyadi (2011). *Pengaruh Kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di jawa timur*. Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45