

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Royal Senyur Hotel Kabupaten Pasuruan

Ilham Syafiudin *)
N. Rachma **)
Andi Normaladewi *)**

Email: ilhamsyafiudin@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstrack

This study was conducted to determine the influence of leadership and compensation on employee performance at the Royal Senyur Hotel in Pasuruan Regency. This study is quantitative. The data collection method used in this study was a questionnaire distributed directly at the Royal Senyur Hotel to a sample of 32 respondents and tested for validity and reliability. Data analysis used IBM SPSS Statistics Version 23. The data analysis method used multiple linear regression analysis. The results obtained from this study prove that leadership style does not have a significant impact on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. (3) Leadership style and compensation have a positive and significant effect on employee performance. The results of this study indicate that leadership style and compensation together have a positive and significant impact on employee performance. Leadership style does not significantly influence employee performance at the Royal Senyur Hotel in Pasuruan Regency. The adjusted R-square value in this study was 0.752, indicating that 75.2% of the Employee Performance variable can be explained by Leadership Style and Compensation, while the remaining 24.8% is influenced by other variables.

Keywords: *Leadership, Compensation, Employee Performance*

Pendahuluan

Sejarah hotel di Indonesia dimulai pada masa kolonial, ketika Belanda membangun fasilitas penginapan untuk para pedagang, pejabat, dan wisatawan asing. Salah satu hotel tertua di Indonesia adalah Hotel des Indes yang dibangun di Jakarta pada tahun 1829, yang pada masa itu menjadi simbol kemewahan dan kemajuan infrastruktur di Hindia Belanda. Berawal pada abad ke-20, hotel-hotel mulai berkembang seiring dengan pesatnya pembangunan kota-kota besar, seperti Surabaya, Yogyakarta, dan Bandung. Setelah Indonesia merdeka pada tahun 1945, sektor perhotelan semakin berkembang, terutama di kota-kota besar dan daerah wisata, untuk mendukung sektor pariwisata yang mulai tumbuh. Di era 1970an dan 1980an, pembangunan hotel berbintang semakin pesat, seiring dengan meningkatnya kunjungan wisatawan asing. Hotel-hotel ini menjadi bagian penting dalam mendukung sektor pariwisata Indonesia, yang kini menjadi salah satu industri terbesar di negara ini. Dengan berbagai perkembangan yang terjadi, sektor perhotelan Indonesia terus berkembang hingga saat ini, menjadi tuan rumah bagi wisatawan domestik maupun internasional.

Gaya kepemimpinan di hotel sangat menentukan suasana kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Pemimpin hotel biasanya mengadopsi gaya kepemimpinan yang demokratis atau partisipatif, di mana mereka mendorong komunikasi terbuka dan keterlibatan seluruh staf dalam pengambilan keputusan. Dengan gaya ini, karyawan merasa berharga dan bersemangat untuk bekerja secara maksimal, sehingga menciptakan lingkungan produktif. Dan pemimpin yang adaptif juga mampu menghadapi berbagai tantangan operasional dan memastikan layanan hotel selalu memenuhi standar tinggi.

Kompensasi bagi karyawan hotel menjadi faktor utama dalam menjaga motivasi dan loyalitas staf. Sistem kompensasi baik seperti gaji yang sesuai dengan tanggung jawab, tunjangan kesehatan, bonus kinerja, dan insentif lain penting untuk karyawan yang berkualitas. Hotel yang dapat memberikan paket kompensasi menarik biasanya lebih sukses dalam memikat dan mempertahankan pegawai yang berdedikasi. Selain itu, kompensasi yang tepat juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada pelayanan kepada tamu.

Kinerja pegawai hotel sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi yang diterapkan. Karyawan yang dipimpin dengan baik dan merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, baik dari segi produktivitas maupun kualitas pelayanan. Kinerja yang optimal juga tercermin dari kemampuan staf dalam menangani kebutuhan tamu secara cepat dan tepat, menjaga kebersihan, serta memberikan pengalaman menginap yang menyenangkan. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif serta sistem kompensasi yang mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik.

Menurut hasil pengamatan dan wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti menurut Bapak Fuji Subagyo sebagai HRD di Royal Senyur Hotel Pasuruan menjelaskan bahwa perusahaan sudah memenuhi kebutuhan dan fasilitas untuk karyawan, contohnya seperti ruang makan, ruang istirahat, asuransi kesehatan dan BP Jamsostek. Kinerja karyawan juga sudah memenuhi kebutuhan sesuai standar perusahaan, contohnya seperti karyawan sudah melaksanakan SOP masing-masing departemen

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut peneliti akan tetap melakukan penelitian secara mendalam dan terperinci agar hasil yang diketahui lebih maksimal, pasti dan akurat sesuai fakta yang berada di lapangan dan dengan mengambil subjek penelitian yakni sebagian pegawai bekerja di Royal Senyur Hotel di Kabupaten Pasuruan serta dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Royal Senyur Hotel Kabupaten Pasuruan”**

Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembahasan dalam latar belakang maka beberapa rumusan permasalahan yang bisa diidentifikasi untuk membahas secara lebih detail yaitu:

- a) Apa gaya kepemimpinan berdampak terhadap kinerja pegawai di Hotel Royal Senyur Pasuruan?
- b) Apa kompensasi berdampak terhadap kinerja pegawai di Hotel Royal Senyur Pasuruan?
- c) Apa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja berdampak terhadap kinerja pegawai di Hotel Royal Senyur Pasuruan?

Tujuan Penelitian

Sebuah tindakan yang dilandasi dengan keilmiahan itu tentu saja memiliki sebuah tujuan-tujuan khusus yang ingin dilakukan dan ingin dicapai. Untuk itu beberapa tujuan penelitian yang sesuai dalam penelitian ini adalah:

- a) Untuk mencari tahu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Royal Senyur Pasuruan
- b) Untuk mencari tahu kompensasi terhadap kinerja Karyawan Hotel Royal Senyur Pasuruan
- c) Untuk mencari tahu gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada Hotel Royal Senyur Pasuruan

Tinjauan Teori

Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Peter G. Northouse pada buku yang memiliki judul *Leadership: Theory and Practice* (2018), kepemimpinan ialah tahapan seorang mempengaruhi orang yang lain untuk menggapai destinasi yang ditentukan. Gaya Kepemimpinan dapat diukur melalui beberapa indikator

diantaranya: (a)Kemampuan untuk mangajar kerjasama dan hubungan baik, (b) Kemampuan yang efisien, (c) Kepemimpinan yang pastisipatif, (d) Keahlian dalam mendelegasikan tugas atau waktu, (e) Kemampuan mewakili tugas dan wewenang

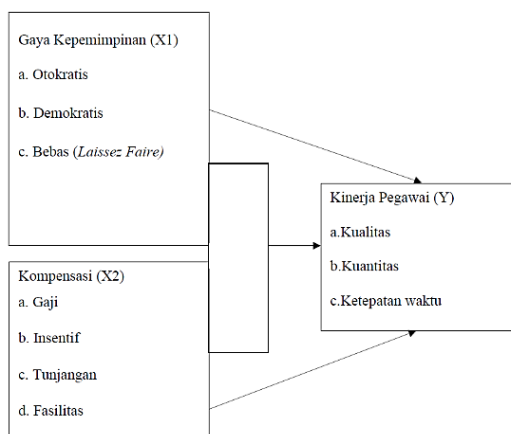
Kompensasi

Berdasarkan Wibowo(2007:349), kompensasi ialah balasan atas penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh para pekerja. Pada sistem kompensasi ada mekanisme insentif yang menjalin tingkat kompensasi bersama kinerja seseorang. Kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya: (a)Upah dan Gaji, (b)Insetif, (c)Tunjangan, (d)Fasilitas

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja ialah hasil yang diraih seorang karyawan di dalam menjalankan kewajibannya menurut beban yang dilimpahkan untuknya, baik secara kuantitas ataupun kualitas. Kinerja Pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya: (a)Kuantitas, (b)Kualitas, (c)Ketepatan Waktu, (d) Kehadiran

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Jawaban yang diputuskan dari sebuah masalah yang diambil selama melakukan penelitian yang bersifat sementara dan perlu di uji kebenarannya. Untuk itu secara kesimpulan umum hipotesisnya adalah :

- H₁ Secara Simultan Gaya kepemimpinan dan Kompensasi memiliki pengaruh Terhadap Kkinerja Pegawai.
- H₂ Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H₃ Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini memakai pendekatan asosiatif dalam cara penelitian. Penelitian asosiatif dilaksanakan untuk mencari tahu koneksi antar dua variabel dan lebih. Pengkajian ini memiliki tujuan mencari peran, pengaruh, serta hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari-Juli 2025 dan nantinya akan dilakukan secara bertahap sesuai dengan pengembangan instrumen maupun hasil penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Royal Senyur Hotel Pasuruan, yang beralamatkan di Jl. Putuk Truno No.208, Prigen, Kec. Prigen, Kabupaten Pasuruan, Provinsi Jawa Timur 67157.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri oleh: obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya Sugiyono (2019:126). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang yaitu seluruh karyawan Royal Senyur Hotel Pasuruan

Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi yang dipilih guna dikaji dan perolehan penelitian tersebut dipakai untuk memangku semua populasi. Yang artinya sampel ialah bagian dari populasi yang didapat menggunakan metode khusus, sehingga hasilnya bisa digunakan untuk menggeneralisasi mengenai populasi, Hendrayadi dan Suryani(2015:192). Di dalam pengkajian tersebut, jumlah sampel yaitu 32 orang, yaitu sebagian dari karyawan Royal Senyur Hotel Pasuruan.

Definisi Dan Operasional Variabel

Variabel Penelitian

a. Variabel Independen:

Penelitian ini menggunakan Gaya kepemimpinan(X1) dan Kompensasi(X2) sebagai variabel independennya.

b. Variabel Dependen:

Sedangkan Kinerja Pegawai(Y) merupakan variabel dependen yang dipergunakan dalam penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan

Di dalam pengkajian ini yang disebut kepemimpinan ialah kegiatan yang dijalani oleh individu untuk membujuk sikap individu yang lainnya atau regu agar bekerja sama di dalam kondisi tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Indikator dari kepemimpinan antara lain

- Otokratis
- Demokratis
- Bebas (Laissez Faire)

Kompensasi

Di dalam pengkajian ini yang dimaksud kompensasi ialah balas budi yang diperoleh pegawai dari perusahaan untuk upaya yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Indikator dari motivasi antara lain gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Kinerja Pegawai

Kinerja berawal dari kata performance, adapun yang memberi arti performance ialah capaian dalam bekerja. Tetapi, yang benar kinerja mempunyai makna yang lebih lebar, tak hanya capaian saja, namun juga mencakup bagaimana cara proses kerja berjalan. Variabel ini bisa dihitung bersama memakai tanda berikut ini.: kemampuan bekerjasama, kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan absensi.

Sumber & Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Semua penelitian membutuhkan sumber untuk dipakai di dalam penelitian, atau bisa dijelaskan sumber penelitian yaitu asal atau tempat dimana responden berada. Sumber dari penelitian ini ialah pegawai yang bekerja di Royal Senyur Hotel di Kabupaten Pasuruan.

Metode Pengumpulan Data

Pengambilan data yang sesuai sangatlah vital untuk pengkajian dikarenakan data menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan suatu penelitian. Pengumpulan data ialah upaya untuk memperoleh informasi dan fakta yang benar-benar dapat dipercaya. Cara yang dipakai di dalam penelitian ini ialah: Teknik pengambilan data yang dipakai di pengkajian ini ialah Angket/kuesioner melalui Google form

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Untuk melakukan sebuah keputusan tertentu setelah dilakukan pengujian akan dilakukan analisis sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila hasil dari r hitung yang dilakukan $> r$ tabel dapat dipastikan kuisioner dapat dikatakan valid
2. apabila hasil perhitungan r hitung $< r$ tabel dipastikan kuisioner memiliki data yang tidak valid

B. Uji Reliabilitas

Kriteria penentuan keputusan dalam uji validitas dilakukan dengan syarat:

1. Jika hasil pengujian > 0.6 dipastikan kuisioner yang akan dipergunakan masuk dalam kategori reliabel.
2. Jika hasil pengujian < 0.6 dipastikan kuisioner tersebut tidak reliabel.

Uji Normalitas

Terdapat dua acara untuk bisa menjelaskan pengaruh kedua variabel yang dimanfaatkan untuk mengetahui distribusinya. Untuk mengetahui hal tersebut harus dilakukan dengan kriteria dan menggunakan besaran *kolmogrov-smirnov test* berikut ini:

1. Apabila hasil signifikansi $> 0,05$ dipastikan distribusi datanya masuk kategori normal.
2. Apabila hasil signifikansi $< 0,05$ dipastikan distribusi datanya masuk kategori tidak normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk melihat secara langsung apakah dalam sebuah variabel terdapat multikolinearitas atau tidak menurut ghazali dapat dilihat dari hal berikut:

1. Apabila hasil yang dilakukan menunjukkan $> 0,1$ serta hasil VIF < 10 dipastikan data tidak mengalami multikolinearitas.
2. Apabila hasil pengujian yang dilakukan $< 0,1$ serta hasil dari VIF > 10 dipastikan data mengalami multikolinearitas.

Pengujian ini mempunyai destinasi guna memahami apa di di dalam jenis regresi terjadi signifikansi jenis dari residual antara observasi. Apabila jenis residual tetap sama dari satu observasi ke observasi yang lain, bisa dianggap homokedastisitas. Sebaliknya, jikalau jenis residual tidak sama, maka dianggap heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas, bisa digunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel bebas bersama nilai residualnya. Dasar analisis yang dipakai untuk menetapkan adanya heteroskedastisitas adalah:

- Bilamana ditemukan pola tertentu seperti titik-titik yang berbentuk pola teratur (misalnya bergelombang melebar lalu menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- Bilamana ditemukan pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 di sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Rumus matematis dari proses penelitian yang dipakai nantinya memanfaatkan perhitungan regresi berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
a : constanta
 β_1 : Hasil dari Koefisien regresi dari variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)
X1 : Gaya Kepemimpinan
 β_2 : hasil dari Koefisien regresi dari variabel X2 (Kompensasi)
X2 : Kompensasi
e : Standar error

Uji Hipotesis

Uji F

Ketentuan dilakukannya uji F adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja pegawai (hipotesis diterima).
- Apabila nilai signifikansi > 0,05 dipastikan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel keputusan pembelian (hipotesis ditolak).

Uji t

Ketentuan setelah dilakukannya sebuah pengujian memiliki hasil utama yaitu:

- Apabila sebuah penilaian memiliki hasil nilai signifikansi $t > 0,05$ dipastikan H_0 diputuskan untuk diterima serta H_1 ditolak, untuk itu antara variabel independen dengan dependen secara pengaruh parsial tidak memiliki pengaruh.
- Apabila sebuah penilaian memiliki hasil secara signifikansi $t < 0,05$ dipastikan H_0 diputuskan ditolak serta H_1 dapat diterima, untuk itu antara variabel independen dengan dependen secara pengaruh parsial memiliki pengaruh.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini sekitar nol hingga satu. Jika hasilnya menunjukkan semakin tinggi maka setiap kemampuan yang dimiliki dari variabel independen bisa menjelaskan variabel dependennya akan semakin tinggi pula.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,712	0,349	VALID
	2	0,758	0,349	VALID
	3	0,567	0,349	VALID
	4	0,549	0,349	VALID
	5	0,521	0,349	VALID
	6	0,663	0,349	VALID
	7	0,602	0,349	VALID
	8	0,525	0,349	VALID

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X2)	9	0,572	0,349	VALID
	1	0,768	0,349	VALID
	2	0,89	0,349	VALID
	3	0,619	0,349	VALID
	4	0,596	0,349	VALID
	5	0,584	0,349	VALID
	6	0,695	0,349	VALID
	7	0,813	0,349	VALID
	8	0,748	0,349	VALID
	9	0,68	0,349	VALID
	10	0,574	0,349	VALID
	11	0,616	0,349	VALID
	12	0,504	0,349	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,72	0,349	VALID
	2	0,669	0,349	VALID
	3	0,828	0,349	VALID
	4	0,497	0,349	VALID
	5	0,723	0,349	VALID
	6	0,614	0,349	VALID
	7	0,74	0,349	VALID
	8	0,827	0,349	VALID
	9	0,804	0,349	VALID

Sumber: keluaran data diolah 2025

Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan mengenai tingkat koherensi dites dari semua instrumen yang akan digunakan hasilnya menyatakan bahwa hampir secara keseluruhan dinyatakan sesuai atau valid untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Hasilnya didapatkan dari tindakan uji coba yang dilakukan sebelumnya kepada beberapa pihak yang dirasa sesuai dengan kriteria penelitian. Secara ketentuan maupun aturan yang berlaku semua item yang dinyatakan valid ini dikarenakan dari nilai uji yang dilakukan baik itu pada nilai r hitungnya dengan r tabelnya itu memiliki nilai yang berbeda dan perbedaannya itu lebih unggul pada nilai r hitung sehingga dari hal tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa setiap item soal yang memiliki r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat dinyatakan item tersebut valid atau sesuai untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,772	0,6	Reliable
Kompensasi	0,892	0,6	Reliable
Kinerja Pegawai	0,875	0,6	Reliable

Sumber: data diolah 2025

Sesuai dengan penjelasan yang disampaikan dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel yang akan digunakan di dalam penelitian ini secara instrumen kuesionernya dapat dinyatakan sebagai kuesioner yang reliable artinya penilaian pengukurannya akan mampu mewakili secara kondisi nyata di lapangan. Perhitungan ini menggunakan rumus alpha crown bag dan hasilnya nanti akan menunjukkan beberapa keputusan-keputusan yang bisa digunakan untuk penelitian lanjutan. Secara hasil menunjukkan bahwa nilai-nilai yang berkaitan dengan variabel penelitian tersebut itu memiliki nilai di atas nilai kriteria. Apabila nilai hasil uji tersebut di atas nilai kriteria yaitu 0,6 maka dapat dipastikan bahwa variabel tersebut masuk dalam kategori reliable dan ini bisa digunakan untuk penelitian tahapan selanjutnya. Apabila semua variabel dinyatakan reliabel maka dapat dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah semuanya ini bisa menggambarkan variabel dan juga pengaruh yang akan ditimbulkan di Royal Senyur Hotel

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91193467
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.056
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah 2025

Menurut tabel 4.10 yang telah dikaji memakai uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* memakai IBM SPSS Statistics 23 didapat angka sebesar 0,2. Dianggap normal bilamana nilai perbedaannya $> 0,05$ dan pada data di tabel 4.10 nilai perbedaannya $0,2 > 0,05$. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwasannya item variabel bebas dan item variabel tetap terhadap penelitian ini mengalir normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,849	1,178	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,849	1,178	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan data tabel 4.11 diatas didapatkan sebuah hasil bahwa semua variabel yang ada dalam penelitian ini untuk masuk dalam kategori yang baik. Baik di sini adalah mereka bebas dari multikolinearitas yang artinya bahwa setiap variabel yang akan dilakukan itu memiliki linearitas yang sama artinya apabila ini digunakan untuk meneliti kinerja pegawai maka hasilnya akan mengarah ke situ dan tidak mengarah ke hasil lainnya. Dari mulai gaya kepemimpinan hingga kompensasi itu semuanya bebas multi kolinearitas hal ini dikarenakan dari nilai vif dan toleransinya itu lebih besar vif dan dapat digunakan untuk tahapan-tahapan dalam pengambilan data maupun sumber informasi secara umum selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	A	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,786	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0,852	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber data diolah 2025

Menurut tabel 4.12 bisa diperoleh angka perbedaan dari variabel Gaya Kepemimpinan(X1) sebanyak 0,786, angka signifikansi tersebut lebih besar dari pada 0,05 hingga tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap variabel Gaya Kepemimpinan(X1). Selanjutnya pada variabel Kompensasi(X2) didapat nilai sebesar 0,852, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari pada 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas di variabel Kompensasi(X2).

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.931	3.876		1.272	.213
Gaya Kepemimpinan	.070	.081	.084	.862	.396
Kompensasi	.637	.074	.841	8.662	.000

Sumber: Keluaran Informasi 2025

Berdasarkan dari data tabel tersebut maka nilai dari setiap variabel yang diteliti kemudian dilakukan analisis model regresi dengan nilai B pada setiap variabel, maka dapat diambil kesimpulan melalui persamaan yang didapatkan terbentuk yaitu: $Y = 4,931 + 0,070X_1 - 0,637X_2 + e$

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	375.648	2	187.824	48.066	.000 ^b
Residual	113.320	29	3.908		
Total	488.969	31			

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2025

Sesuai dengan pernyataan yang disampaikan dalam pengujian ini didapatkan sebuah informasi penting yaitu secara hasil dari uji F nilai signifikannya adalah berada pada angka 0,00 dan ini tentu saja hasilnya lebih kecil dibandingkan taraf kesalahan yang telah dilakukan sebelumnya yaitu 0,05. Apabila ini lebih kecil maka yang terjadi adalah kita kembali lagi ke pada kriteria sebelumnya yang menyatakan bahwa apabila ini lebih kecil dari taraf kesalahan yang telah ditentukan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah secara simultan kondisinya adalah semua variabel yang dipakai dalam penelitian ini memiliki keterkaitan atau pengaruh yang positif maupun pengaruh secara signifikan terhadap tindakan yang berkaitan dengan kinerja pegawai atau dipastikan bahwa hal ini hipotesisnya diterima.

Uji t

Tabel Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.931	3.876		1.272	.213
Gaya Kepemimpinan	.070	.081	.084	.862	.396
Kompensasi	.637	.074	.841	8.662	.000

Sumber: Hasil Olahan, 2025

Sesuai dengan pembahasan yang dilakukan pada tabel tersebut maka dapat dipastikan beberapa informasi penting yang bisa didapatkan. Informasi tersebut berupa :

1. Bisa diambil sebuah intisari bahwa variabel yang dipakai dalam penelitian terutama variabel X1 itu tidak memiliki pengaruh positif signifikan mempengaruhi kinerja pegawai
2. Bisa diambil sebuah intisari bahwa variabel yang dipakai dalam penelitian terutama variabel X2 itu memiliki pengaruh yang positif serta hasilnya tentu saja signifikan mempengaruhi kinerja pegawai

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.752	1.97676

Sumber : Data Primer diolah 2025

Menurut tabel 4.16 bisa didapat nilai dari uji koefisien determinasi (R²) sebanyak 0,752 atau sebanyak 75,2%, dari hasil tersebut bisa dijabarkan bahwasannya persentase variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebanyak 75,2% dan 24,8% yang lain dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam pengkajian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada pernyataan indikator variabel Kinerja Pegawai (Y), dari data yang telah diproses tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas memilih setuju. Dari data yang sudah dites memakai uji F (simultan) diperoleh hasil yang positif antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Royal Senyur Hotel Kabupaten Pasuruan. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden atau pegawai menjawab dengan kriteria baik. Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil studi yang dibuat oleh Abdul Syukur dan Nuraeni S, Mattalatt Mattalatta (2019) yang memiliki judul “Dampak Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan lewat Motivasi Kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng”.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terdapat angka t hitung sebanyak 0,862 dan angka signifikansi yang diperoleh sebanyak 0,396, nilai tersebut $> 0,05$ maka H1 ditolak. Angka t hitung $0,862 < t$ tabel yaitu sebesar 1,699. Dari penjabaran tersebut bisa diperoleh kesimpulan bahwasannya variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan pengkajian dari Wibowo dan Syafi'i (2023) yang memiliki judul Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi pada Kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) di Tanjung Morawa. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu berapa besar dampak gaya kepemimpinan dan kompensasi pada kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) di Tanjung Morawa. Hasil dari pengkajian ini menjabarkan bahwasannya gaya kepemimpinan tidak berdampak secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada variabel Kompensasi (X2) didapat angka t hitung sebanyak 8,662 dan angka signifikansi sebanyak 0,00, nilai tersebut $< 0,05$ maka H2 diterima. Angka t hitung $8,662 > t$ tabel yaitu 1,699. Dari pemahaman tersebut bisa diperoleh kesimpulan bahwasannya variabel Kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan pengkajian dari Wibowo dan Syafi'i (2023) yang memiliki judul Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi pada Kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) di Tanjung Morawa yang menyebut kompensasi berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Dari hasil pengkajian dan penjabaran yang sudah dilaksanakan, maka peneliti bisa memiliki kesimpulan bahwasannya:

- 1) Secara bersamaan atau simultan ada dampak positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Royal Senyur Hotel di Kabupaten Pasuruan.
- 2) Variabel gaya kepemimpinan tidak berdampak atau signifikan pada kinerja Pegawai.
- 3) Variabel kompensasi berdampak atau positif signifikan pada kinerja Pegawai.

Keterbatasan

Terdapat keterbatasan dalam melaksanakan pengkajian ini, Adapun keterbatasannya ialah sebagai berikut:

1. Variabel yang dipakai di dalam pengkajian ini terbatas yaitu hanya menggunakan 2 variabel diantaranya variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Kompensasi sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat

2. Dalam pengkajian ini, peneliti menyebarkan kuisioner dengan cara langsung kepada pegawai sehingga mungkin terdapat beberapa responden yang mengisi kuisioner secara asal atau tidak benar.

Saran

Dari hasil pembahasan penelitian yang sudah dilaksanakan, maka saran yang bisa diberikan adalah seperti berikut ini:

Bagi Perusahaan

- a) Diharap untuk pemimpin perusahaan untuk bisa meningkatkan perhatian atau kepedulian kepada seluruh pegawai semisal komunikasi, hubungan individu dan sikap agar kinerja para pegawai lebih baik meskipun gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Royal Senyur Hotel di Kabupaten Pasuruan.
- b) Diharap perusahaan bisa terus konsisten memberikan kompensasi secara adil dan layak, seperti upah, insentif, tunjangan, serta fasilitas. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, motivasi, serta memberikan rasa puas kepada pegawai yang telah lama bekerja di Royal Senyur Hotel di Kabupaten Pasuruan.

Bagi Peneliti

Penelitian ini diharap bisa memberi ilmu pengetahuan yang baru perihal masalah yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi serta memberi kesempatan untuk peneliti untuk menjalankan segala teori yang didapat saat proses pembelajaran dan perkuliahan.

Referensi

- Efendi, S., Darmawi, E., & Noviyanto, H. (2019). Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kedurang Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*, 48-54.
- Gee, M. N., Manao, A., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 63-72.
- Gustiawan, W. (2019). The Theories of Leadership: A Review of Papers. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 65-72.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 238-245.
- M. Rahim, K. A., & Zhafira, N. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor POS Indonesia Sitiinjak. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 155-165.
- Muizu, W. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 63-77.
- Munawar, M. H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*.
- Rifdayanti. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Vi Makassar*.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 505-515.
- Rohimah, S., & Mikkael, R. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Neo Kosmetika Industri Pada Divisi Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 72-82.

- Saphiraa, B. S. (2022). *pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Pelangi Cahaya Sempurna.*
- Sari, R. P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Tinta Emas Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 312-324.
- Septiani, Y., & Adiwati, M. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 917-923.
- Suari, N., & Febriana, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pendopo Makmur Ciputat Tangerang Selatan. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 65-74.
- Wahyuni, R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan.*
- Wahyuni, S., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *Jurnal Serambi Ekonomi dan Bisnis*, 106-112.
- Wibowo, M. P., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morowa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia-JEAMI*, 55-64.

Ilham Syafiudin *) Adalah Masiswa FEB Unisma

N. Rachma **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Andi Normaladewi ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma