KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen
Vol.2, No.2 Februari 2024
e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 312-324
DOI: https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.970

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Tinta Emas Indonesia

Rini Permata Sari
rinipermatasari42@gmail.com
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Hasanuddin
hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Alamat: Jl. Raya Perjuangan No.81, Marga Mulya, Bekasi

Abstract. *This study aims to determine the influence of leadership and compensation on employee performance at the Yayasan Tinta Emas Indonesia. This type of research is quantitative. The sampling technique used is saturated sampling where the number of population and samples is 52 respondents. Data collection using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data processing using SPSS Version 26. Data analysis techniques are carried out using multiple linear regression analysis. And the results of this study indicate that: (1) The leadership has a positive and significant effect on employee performance. (2) The compensation compensation has a positive and significant effect on employee performance. (3) The leadership and compensation have a positive and significant effect on employee performance. This research provides advice for the foundation to provide direction to its subordinates so that employees can be motivated by a good leadership role and consider anything related to compensation, both direct compensation and indirect compensation.*

Keywords: *Leadership, Compensation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana jumlah populasi dan sampel sebanyak 52 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitas. Pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 26. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan saran bagi pihak yayasan untuk memberikan arahan kepada bawahannya agar karyawan dapat termotivasi dengan adanya peran kepemimpinan yang baik dan mempertimbangkan apapun yang berhubungan dengan kompensasi baik itu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset bagi sebuah perusahaan. Karena manusia merupakan sumber daya paling berharga dan satu-satunya yang dapat menggerakan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik bagi masa depan tentu berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian, tentunya perusahaan juga menginginkan keterampilan yang cukup tinggi untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan (Suhanta et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola oleh perusahaan dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja individu dan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional agar dapat menghasilkan sumber daya

Received Desember 30, 2023; Revised Januari 31, 2024; Februari 5, 2024
* Rini Permata Sari, *rinipermatasari42@gmail.com*

manusia yang kompeten. Begitu banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang-bidang tertentu salah satunya perusahaan yang bergerak dalam bidang pendidikan seperti Yayasan Tinta Emas Indonesia.

Kunci keberhasilan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Aisyah Rahadi Firmayanti, 2022). Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Dalam hal ini kepemimpinan akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi.

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut (Rahayu & Juhaeti, 2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dimana imbalan finansial terdiri dari : gaji, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari tunjangan. Kompensasi menjadi faktor penting untuk karyawan, hal itu di karenakan pemberian kompensasi menjadi acuan atau motivasi dalam melaksanakan pekerjaan atau arahan dari pimpinan yang akan berdampak pada kinerja karyawan (Kusumawati et al., 2022).

Yayasan Tinta Emas Indonesia merupakan lembaga pendidikan swasta yang beralamat di Jalan Asem Jaya No. 1 RT 004/005 Kp. Ciketing Kelurahan Mustika Jaya Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi yang didirikan pada tanggal 05 Maret 2005. Seiring dengan berjalannya waktu terdapat banyak lembaga pendidikan bermunculan yang mengakibatkan tingkat persaingan semakin ketat. Ketatnya persaingan mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting yang harus di perhatikan karena kemajuan perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Tricayanti et al., 2023).

Kepemimpinan yang ada di Yayasan Tinta Emas Indonesia dipimpin oleh seorang Ketua Yayasan yang membawahi 52 orang karyawan yang tentunya membutuhkan peran kepemimpinan yang baik sehingga Yayasan Tinta Emas Indonesia dapat menciptakan kinerja yang maksimal. Hal ini terlihat pada Yayasan Tinta Emas Indonesia bahwa tingkat kinerja belum optimal dikarenakan pimpinan yang sering sekali berubah-ubah dalam pengambilan keputusan sehingga membuat karyawan menjadi bingung untuk mengerjakan suatu perintah, serta kurangnya motivasi dan arahan yang diberikan menyebabkan semangat karyawan rendah dan berakibat menurunkan kinerja karyawan.

Adapun yang menjadi salah satu penyebab hal diatas yakni ada kecenderungan pimipinan dalam pengambilan keputusan yang sulit bersahabat dan berkonsultasi dengan bawahan, rendahnya tingkat komunikasi menyebabkan ikatan emosional yang rendah pula, sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja. Dan pada akhirnya hanya menghasilkan kualitas kerja yang biasa, karena kurangnya semangat atau motivasi kerja karyawan dalam mencapai hasil maksimal kualitas pekerjaan.

Pada Yayasan Tinta Emas Indonesia juga terdapat masalah pada penerimaan kompensasi yang dikeluhkan oleh sebagian karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan diperoleh hasil bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kompensasi yang

diterima dianggap tidak sesuai, seperti penerimaan gaji yang seharusnya di terima pada akhir bulan namun diterima beberapa hari kemudian dan insentif yang diterima oleh karyawan dinilai kurang sesuai karena insentif tersebut terus menurun.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Yayasan Tinta Emas Indonesia mempengaruhi kepada jumlah calon siswa/i baik SMP maupun SMK selama tiga tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Calon Siswa/i Yayasan Tinta Emas Indonesia

Tahun	SMP	SMK
2021	88	256
2022	78	205
2023	69	210

Sumber : Yayasan Tinta Emas Indonesia, 2023

Menurunnya jumlah calon siswa/i diindikasikan karena kurang maksimalnya kinerja karyawan, selain itu kepemimpinan dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan terdapat masalah yang muncul dalam perusahaan yaitu ketidakpastian dalam pengambilan keputusan dan kurangnya arahan dari atasan. Keterlambatan dan ketidak sesuaian pemberian kompensasi dianggap juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima kurang memuaskan.

Berdasarkan kondisi-kondisi yang ada pada permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia"**

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Organisasi memiliki kekuatan pada sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, sehingga kinerja suatu organisasi sangat tergantung dari kinerja setiap individu yang berada di organisasi tersebut. Kinerja karyawan adalah bagian dari individu dalam melaksanakan tugas, perintah, dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan tergantung pada kemampuan nya dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Sehingga, akan terlihat apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kesadaran dari dalam diri agar menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Tricayanti et al., 2023). Kinerja adalah hasil pekerjaan dari sebuah tim atau perorangan yang telah diamanahkan oleh perusahaan terhadap karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Rahim & Zhafira, 2023). Kinerja merupakan fokus utama dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan berusaha mendorong kinerja untuk mencapai hasil yang baik agar perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2022).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Triwandani & Wahyuni, 2022) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas

4. Tanggung jawab

Menurut (Hidayati & Zulher, 2022) menyatakan bahwa standar kinerja seseorang dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari 3 indikator, yaitu:

1. Tugas fungsional
2. Tugas perilaku
3. Tugas etika

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu agar dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan *(leadership)* adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa (Suhanta et al., 2022). Kepemimpinan merupakan sebuah proses atau tindakan mempengaruhi seseorang maupun suatu kelompok untuk memimpin mereka agar dapat diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan (Aisyah Rahadi Firmayanti, 2022). Kepemimpinan yang baik akan memberikan sasaran dalam setiap kebijakan, memberikan pengembangan karir yang seluas-luasnya bagi karyawan sehingga setiap kerja keras yang dilakukan karyawan akan selalu diperhatikan, juga memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar karyawan tetap nyaman selama bekerja (Khairi, 2022). Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, dan juga sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati (Nguyen et al., 2020).

Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut (Didit Pratama, 2022) kepemimpinan adalah salah satu hal penting dalam menjalankan organisasi, adapun tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kepastian arah dan tujuan
2. Kebanggaan
3. Kepercayaan

Indikator Kepemimpinan

Menurut (Dompak et al., 2023) indikator kepemimpinan, diantaranya :

1. Kemampuan Analitis
2. Keterampilan Berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan Mendengar
5. Ketegasan

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara finansial maupun nonfinansial yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan nya, baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Fauzan, 2022). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan

kepada perusahaan tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi (Haeruddin et al., 2023). Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Dwianto et al., 2019). Kompensasi terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung antara lain gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung termasuk kesejahteraan karyawan (Rinny et al., 2022).

Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) pemberian kompensasi memiliki tujuan yakni:

1. Mempertahankan Karyawan Berprestasi yang Sudah Ada.
2. Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas.
3. Menjamin Adanya Keadilan dalam Perusahaan.
4. Mengefisiensi Biaya.
5. Memenuhi Administrasi Legalitas.
6. Memicu Adanya Perubahan Perilaku dan Sikap yang Semakin Baik.

Menurut (Hariyanti, 2020) dalam kebijakan pemberian kompensasi perusahaan pada karyawan ada asas-asas yang harus diterapkan, yaitu:

1. Asas keadilan.
2. Asas kelayakan dan kewajaran.
3. Wajar

Indikator Kompensasi

Menurut (Zaqiyah et al., 2023) ada lima indikator kompensasi, yaitu:

1. Tingkat pembayaran
2. Struktur pembayaran
3. Penentuan bayaran individu
4. Metode pembayaran
5. Kontrol pembayaran

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel (Triwandani & Wahyuni, 2022). Penelitian kuantitatif biasanya mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan analisis data menggunakan statistik, bertujuan untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang bekerja di Yayasan Tinta Emas Indonesia. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Tinta Emas Indonesia.

Populasi dan Sampel

Menurut (Kurniawan Kodja, Abdullah W. Jabid, 2022) populasi adalah keseluruhan yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 karyawan Yayasan Tinta Emas Indonesia. Menurut (Kurniawan Kodja, Abdullah W. Jabid, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang

digunakan untuk penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena mengambil seluruh populasi menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,379	0,2732	Valid
	X1.2	0,479	0,2732	Valid
	X1.3	0,515	0,2732	Valid
	X1.4	0,669	0,2732	Valid
	X1.5	0,610	0,2732	Valid
	X1.6	0,459	0,2732	Valid
	X1.7	0,541	0,2732	Valid
	X1.8	0,476	0,2732	Valid
	X1.9	0,453	0,2732	Valid
	X1.10	0,290	0,2732	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,407	0,2732	Valid
	X2.2	0,636	0,2732	Valid
	X2.3	0,584	0,2732	Valid
	X2.4	0,682	0,2732	Valid
	X2.5	0,657	0,2732	Valid
	X2.6	0,540	0,2732	Valid
	X2.7	0,636	0,2732	Valid
	X2.8	0,443	0,2732	Valid
	X2.9	0,399	0,2732	Valid
	X2.10	0,356	0,2732	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,528	0,2732	Valid
	Y.2	0,492	0,2732	Valid
	Y.3	0,528	0,2732	Valid
	Y.4	0,492	0,2732	Valid
	Y.5	0,599	0,2732	Valid
	Y.6	0,560	0,2732	Valid
	Y.7	0,405	0,2732	Valid
	Y.8	0,606	0,2732	Valid
	Y.9	0,631	0,2732	Valid
	Y.10	0,554	0,2732	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa r hitung pada tiap kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang diuji terdapat 30 butir dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,635	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,707	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,713	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepemimpinan sebesar 0,635, kompensasi sebesar 0,707, dan kinerja karyawan sebesar 0,713. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang mencakup pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49575724
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.046
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

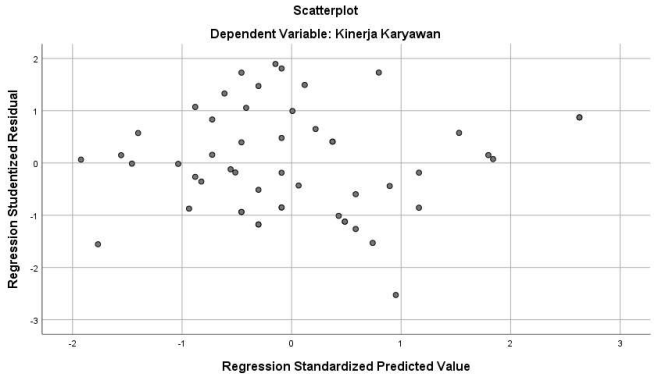
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0,281	3,556	Tidak ada Multikolinearitas
Kompensasi	0,281	3,556	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari variabel kepemimpinan dan kompensasi menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,281 > 0,06 dan nilai VIF sebesar 3,556 < 10, kesimpulan nya bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, berarti dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Kepemimpinan dan Kompensasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.779	2.578		1.466	.149		
	Kepemimpinan	.504	.144	.501	3.502	.001	.281	3.556

	Kompensasi	.371	.139	.380	2.659	.011	.281	3.556
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : Y = 3,779 + 0,504 X_1 + 0,371 X_2 model persamaan ini memiliki arti bahwa :

1. Konstanta = 3,779
   Memiliki arti bahwa jika variabel Kepemimpinan dan Kompensasi diasumsikan tidak ada, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 3,779.
2. Koefisien Kepemimpinan (X1)
   Nilai koefisien Kepemimpinan sebesar 0,504. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Kepemimpinan, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,504.
3. Koefisien Kompensasi
   Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,371. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Kompensasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,371.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.779	2.578		1.466	.149
	Kepemimpinan	.504	.144	.501	3.502	.001
	Kompensasi	.371	.139	.380	2.659	.011
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari hasil Tabel 7 dapat diketahui untuk variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,502 > 2,009 (t-tabel) dengan sig. 0,001 < 0,05 artinya (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian untuk variabel Kompensasi (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,659 > 2,009 (t-tabel) dengan sig. 0,011 < 0,05 artinya (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.898	2	145.449	62.462	.000[b]
	Residual	114.102	49	2.329		
	Total	405.000	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan						

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari tabel 8 dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 62,462 > 3,19 (F tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara simultan Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848[a]	.718	.707	1.526
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,718 atau 71,8%. Hal ini berarti bahwa 71,8% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya 28,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Tinta Emas Indonesia, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
   Berdasarkan hasil uji dan analisis data untuk hipotesis pertama (H1) diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 3,502 (t-hitung) lebih besar daripada 2,009 (t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Maka Ho ditolak, dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
   Berdasarkan hasil uji dan analisis data untuk hipotesis kedua (H2) diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 2,659 (t-hitung) lebih besar daripada 2,009

(t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil daripada 0,05. Maka Ho ditolak, dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
   Berdasarkan hasil uji simultan untuk hipotesis ketiga (H3) telah diperoleh F hitung dengan nilai F hitung sebesar 62,462 yang mana lebih besar daripada 3,19 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa HO ditolak dan Ha diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Tinta Emas Indonesia.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia", maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis pertama (H1) untuk variabel Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis kedua (H2) untuk variabel Kompensasi (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil pengujian secara simultan atau yang disebut dengan uji F pada hipotesis ketiga (H3) secara bersama-sama Variabel Kepemimpinan dan Variabel Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak khususnya bagi pihak Yayasan Tinta Emas Indonesia. Implikasi manajerial dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
   a. Kepemimpinan
      Kepada pimpinan Yayasan Tinta Emas Indonesia sebaiknya dapat dengan tegas mengambil keputusan untuk mengerjakan suatu perintah, serta dapat memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahannya agar karyawan dapat termotivasi dengan adanya peran kepemimpinan yang baik sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.
   b. Kompensasi
      Yayasan Tinta Emas Indonesia diharapkan untuk selalu mempertimbangkan apapun yang berhubungan dengan kompensasi baik itu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi dapat berjalan dengan benar jika penerimaan gaji yang tepat waktu dan insentif yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Jika kompensasi yang selama ini diterima oleh karyawan sudah tergolong sesuai dengan harapan karyawan. Maka, karyawan akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan perusahaan serta karyawan merasa mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dilakukan.

2. Bagi Universitas
   Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan pihak universitas dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi yang bisa dimanfaatkan untuk kepustakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Bagi Penulis
   Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah Rahadi Firmayanti, D. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *9*(9), 3295–3299. https://doi.org/10.31604/jips.v9i9.2022.2195-3299

Didit Pratama, M. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirusahaan*, *volume 1 n*(3), 13. https://doi.org/10.55983/inov.v1i1.8

Dompak, T., Purwanti, A., Epriadi, D., & Batam, U. P. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengusahaan (BP) Batam*. *11*. https://doi.org/10.47024/js.v11i1.576

Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *2*(2), 209–223. https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74

Fauzan, A. (2022). Pegaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah MEA*, *6*(2), 1860–1880. https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2292

Haeruddin, T. A., Haeruddin, M. I. W., Sahabuddin, R., Burhanuddin, & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya. *Jurnal Mirai Management*, *8*(2), 1–15.

Hariyanti, S. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, *4*(1), 124–145. https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7

Hidayati, L., & Zulher, Z. (2022). The The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, *5*(1), 82–91. https://doi.org/10.29138/ijebd.v5i1.1601

Khairi, S. H. (2022). Study on the Role of Quality of Work Life and Leadership on Employee Performance. *International Journal of Service Science*, *1*(1), 24–27.

Kurniawan Kodja, Abdullah W. Jabid, Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Ternate. *Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(2), 119.

Kusumawati, T., Supriyanto., & Meutia, K. I. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Bintang Sembada*. *3*(2), 81–87. https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1101

Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal*

Business Management, *1*(4), 645–662. https://doi.org/10.31933/DIJDBM

Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *2*(3), 176–187.

Rahim, K. A. M., & Zhafira, N. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Indonesia Sitinjak. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, *3*(03), 155–165. https://doi.org/10.54209/jasmien.v3i03.374

Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2022). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, *5*(2 February 2020), 39–48.

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya*, *5*(2), 1396–1412. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736

Sutrisno, S. (2022). Determinants of Employee Performance: Overview of Aspects of Communication, Work Stress and Compensation. *Budapest International Research and Critics Institute ...*, 19259–19270. https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5937

Tricayanti, Y., Roswaty, R., & Rostiati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *4*(1), 40–48. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i1.1137

Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Ngaglik Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1–17.

Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, *2*(1), 01–15. https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.194