



## Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat

Nur Azizah <sup>1\*</sup>, Muhammad Gandung <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

\* Corresponding author: zhaazha29@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Mei 2025 Disetujui Mei 2025 Diterbitkan Juni 2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Baitus Sa'adah Amanah, Depok, Jawa Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Baitus Sa'adah Amanah Depok sejumlah 63 karyawan dan Sampel yang di gunakan sama seperti populasi yaitu 63 karyawan. Data ini dikumpulkan melalui kuesioner dan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t parsial dan uji f simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 7,486 + 0,809X_1</math>, dengan nilai korelasi 0,686 (kuat), koefisien determinasi 47,1%, nilai t-hitung <math>7,372 &gt; t\text{-tabel } 1,999</math>, dan signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 16,764 + 0,560 X_2</math>, dengan nilai korelasi 0,657 (kuat), koefisien determinasi 43,1%, nilai t-hitung <math>6,799 &gt; t\text{-tabel } 1,999</math>, dan signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Secara simultan, kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda <math>Y = 6,152 + 0,535 X_1 + 0,321 X_2</math>, nilai korelasi 0,748 (kuat), koefisien determinasi 55,9%, dan nilai F-hitung <math>38,000 &gt; F\text{-tabel } 3,150</math> dengan tingkat signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>.</p>
DOI: 10.32493/jism.v5i2	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>This study aims to determine the influence of leadership and compensation on employee performance at the Baitus Sa'adah Amanah Foundation in Depok, West Java. The approach used is quantitative with an associative method. Data were collected through questionnaires from the entire population, consisting of 63 employees of the foundation, using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using simple and multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients,</i></p>

Keywords:  
Leadership,  
Compensation,  
Employee  
Performance

*This study aims to determine the influence of leadership and compensation on employee performance at the Baitus Sa'adah Amanah Foundation in Depok, West Java. The approach used is quantitative with an associative method. Data were collected through questionnaires from the entire population, consisting of 63 employees of the foundation, using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using simple and multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients,*

*as well as partial t-tests and simultaneous f-tests. The results of the study show that leadership has a positive and significant influence on employee performance, as evidenced by the simple linear regression equation  $Y = 7.486 + 0.809X_1$ , with a correlation value of 0.686 (strong), a determination coefficient of 47.1%, a t-value of  $7.372 > t\text{-table } 1.999$ , and a significance of  $0.000 < 0.05$ . Compensation also has a positive and significant influence on employee performance, as shown by the simple linear regression equation  $Y = 16.764 + 0.560X_2$ , with a correlation value of 0.657 (strong), a determination coefficient of 43.1%, a t-value of  $6.799 > t\text{-table } 1.999$ , and a significance of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, leadership and compensation have a positive and significant influence on employee performance, as evidenced by the multiple linear regression equation  $Y = 6.152 + 0.535 X_1 + 0.321 X_2$ , a correlation value of 0.748 (strong), a determination coefficient of 55.9%, and an F-value of  $38.000 > F\text{-table } 3.150$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ .*

**How to cite:** Azizah, N., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(2), 500-512.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, perkembangan yang signifikan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang ada. SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebagai langkah untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat di dunia industri, organisasi harus bisa memberdayakan dan menggali potensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam SDM yang ada. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah melalui peningkatan kontribusi karyawan, yang dapat dilakukan dengan memaksimalkan kinerja mereka.

Manajemen adalah suatu sistem yang mengatur seluruh aktivitas manusia dalam organisasi, mulai dari tahap perencanaan hingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2017:2), manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen juga bisa dipahami sebagai upaya untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, serta mengontrol sumber daya yang ada agar sasaran organisasi tercapai secara efisien dan efektif. Efektivitas dalam hal ini berarti pencapaian tujuan sesuai dengan perencanaan, sementara efisiensi mengacu pada bagaimana pekerjaan dilakukan dengan cara yang benar, terorganisir, dan tepat waktu.

Menurut Hartina (2017:7), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. SDM dalam konteks ini mencakup seluruh individu yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, mulai dari level terendah hingga level manajerial tertinggi. Keberadaan SDM sangat krusial bagi perusahaan, karena mereka adalah aset utama yang menggerakkan seluruh kegiatan operasional perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama untuk menilai apakah seorang karyawan berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya,

baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sebuah organisasi dapat mengukur kinerja karyawan sebagai tolak ukur pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala agar pencapaian tujuan organisasi dapat optimal.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016:218), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fahmi (2017:122) juga mendefinisikan kepemimpinan sebagai ilmu yang mengkaji tentang bagaimana seorang pemimpin dapat mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Hasil pengamatan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada pada organisasi tersebut masih perlu diperbaiki. Berdasarkan data yang diperoleh melalui survei, sebagian besar karyawan menganggap bahwa pemimpin mereka kurang mampu dalam beberapa aspek, seperti membangkitkan rasa saling menghargai pendapat antar karyawan, melakukan pengawasan terhadap karyawan, dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan di yayasan tersebut masih belum optimal dan perlu diperbaiki agar dapat lebih efektif dalam mendorong kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, kompensasi kerja juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Badriyah (2019:164) menyebutkan bahwa kompensasi kerja merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi ini bisa berbentuk uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung. Kompensasi yang adil dan kompetitif penting untuk menjaga kepuasan karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja mereka.

Di Indonesia, pengaturan mengenai kompensasi kerja telah diatur dalam undang-undang, terutama yang berkaitan dengan upah minimum. Dalam hal ini, perusahaan diwajibkan untuk memberikan kompensasi berupa upah yang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan oleh pemerintah. Pemberian gaji di bawah UMR dapat dikenakan sanksi pidana dan denda. Kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan kinerja.

Namun, berdasarkan data yang diperoleh dari Yayasan Baitus Sa'adah Amanah, terjadi penurunan dalam hal kompensasi yang diterima karyawan dari tahun ke tahun. Gaji pokok yang diberikan kepada karyawan cenderung stagnan dan tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Selain itu, beberapa tunjangan dan bonus juga mengalami penurunan. Kondisi ini tentunya dapat berpengaruh terhadap semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja mereka.

Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Data yang diperoleh dari Yayasan Baitus Sa'adah Amanah menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020 berada pada kategori "baik", dengan skor capaian sebesar 83%. Namun, pada tahun 2021, skor penilaian kinerja mengalami penurunan menjadi 79%, dan pada tahun 2022, skor penilaian kinerja turun lebih drastis menjadi 69%. Penurunan kinerja ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), serta kebiasaan menunda pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki

pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan serta didorong untuk bekerja secara optimal. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan, termasuk kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan, sementara kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kedua aspek ini untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik dan berkontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Baitus Sa'adah Amanah. Namun, terdapat beberapa celah penelitian yang perlu digali lebih lanjut. Pertama, penelitian ini lebih fokus pada aspek kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, sementara faktor-faktor lain seperti motivasi pribadi, kondisi lingkungan kerja, dan pelatihan karyawan belum dijadikan fokus utama. Kedua, meskipun penelitian ini mencakup survei dan data kinerja selama beberapa tahun, namun data yang digunakan masih terbatas pada satu organisasi saja, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel dan variabel untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi.

## KAJIAN LITERATUR

### Kepemimpinan

Menurut Sunarsi (2019:81), “kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam sebuah organisasi untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi”. Menurut Hasibuan (2019:170) “mengatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mao bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Tampubolon (2017:9) “kepemimpinan adalah perilaku yang dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”. Berdasarkan definisi di atas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

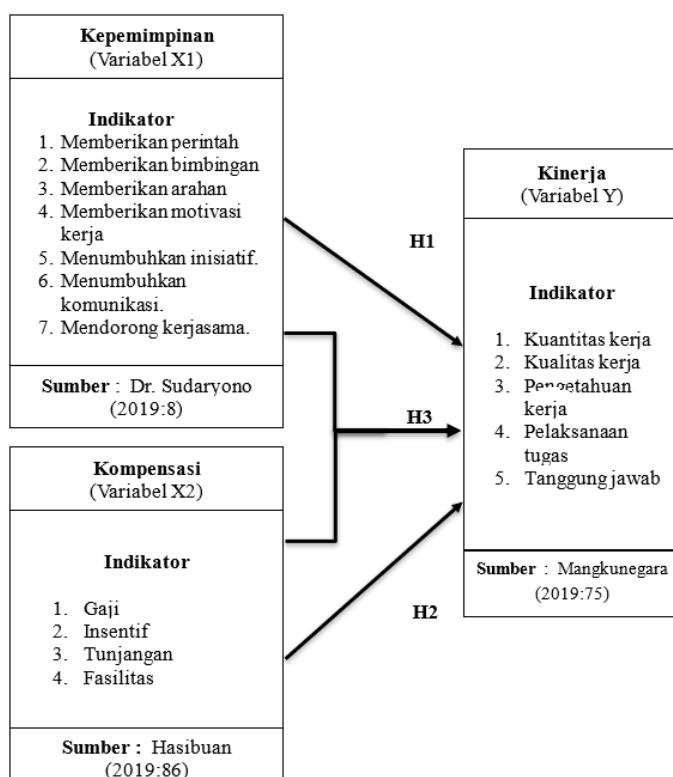
### Kompensasi

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2019:118) “Kompensasi merupakan balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2017:181) “kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”. Menurut Handoko dalam sutrisno (2017:183) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Sedangkan menurut Andrew Sikula dalam Mangkunegara (2017:83) “mengemukakan pendapat bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding, dalam kepegawaian hadiah berupa uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Hasibuan (2017:118) “kompensasi adalah semua pendapatan

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

### Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Yayasan Baitus Sa’adah Amanah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Sutrisno (2020:151) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”. Menurut Mangkunegara (2019:9) “yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Robbins (2018:260) “mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja kerja karyawan (Y)

H2: Diduga terdapat pengaruh variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja kerja karyawan(Y)

H3: Diduga terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas. Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Baitus Sa’adah Amanah yang berlokasi Jl.Pendowo Raya Gg. Kopo Limo, kota Depok, Jawa barat 16515. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Yayasan Baitus Sa’adah

Amanah yang berjumlah 63 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan Yayasan Baitus Sa'adah Amanah yang berjumlah 63 karyawan. Dalam penelitian ini Kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: sangat Tidak setuju (bobot 1), Tidak setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4), dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis regresi linier berganda merupakan suatu Teknik statistik yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independent dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independent secara bersama-sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana ( $X_1$ ) terhadap (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
I(Constant)	7.486	3.906		1.917	.060
Kepemimpinan	.809	.110		.686	7.372 .000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah  $Y = 7,486 + 0,809 X_1$ . Dari persamaan ini, dapat disimpulkan beberapa hal: Nilai konstanta sebesar 7,486 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan adalah 7,486. Setiap peningkatan sebesar 1 dalam variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) akan menyebabkan peningkatan nilai Y sebesar 0,809. Koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y adalah positif.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana ( $X_2$ ) terhadap (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
I(Constant)	16.764	2.895		5.790	.000
Kompensasi	.560	.082		.657	6.799 .000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah  $Y = 16,764 + 0,560 X_2$ . Dari persamaan ini, dapat disimpulkan beberapa hal: Nilai konstanta sebesar 16,764 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan adalah 16,764. Setiap peningkatan sebesar 1 dalam variabel Kompensasi ( $X_2$ ) akan menyebabkan peningkatan nilai Y sebesar 0,560. Koefisien regresi yang positif ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel  $X_2$  terhadap Y adalah positif.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
I(Constant)	6.152	3.618		1.700	.094
Kepemimpinan	.535	.128		.454	4.168 .000
Kompensasi	.321	.093		.376	3.453 .001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:  $Y = 6,152 + 0,535 X_1 + 0,321 X_2$ . Dari persamaan regresi linier berganda ini, beberapa kondisi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,152 berarti bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan adalah 6,152.
- Koefisien Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,535 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kinerja (Y). Artinya, setiap peningkatan 1 satuan dalam Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,535.
- Koefisien Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,321 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja (Y). Ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.686**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai Koefisien korelasi sebesar 0,686 diperoleh. Nilai ini berada dalam interval 0,600 – 0,799, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi antara variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Correlations	
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS Versi 26

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan nilai Koefisien korelasi sebesar 0,657. Nilai ini berada dalam interval 0,600 – 0,799, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.544	5.155	
a. Predictors: (Constant), Kompensasi , Kepemimpinan					

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, dapat diamati bahwa nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja adalah sebesar 0,748. Nilai ini berada dalam interval 0,600 – 0,799, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut **kuat** terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.462	5.597
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan				

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,471. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kepemimpinan berkontribusi sebesar 47,1% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Parsial variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.431	.422	5.806
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,431. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kompensasi berkontribusi sebesar 43,1% terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.544	5.155	
a. Predictors: (Constant), Kompensasi , Kepemimpinan					

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,559. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama berkontribusi sebesar 55,9% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

**Tabel 10. Hasil Uji T Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	7.486	3.906		1.917	0.060
(Constant)					
Kepemimpinan	.809	.110		.686	7.372 0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung variabel Kepemimpinan sebesar 7,372, yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,999 dengan tingkat

signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial di Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat.

**Tabel 11. Hasil Uji T Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	16.764	2.895		5.790	.000
Kompensasi	.560	.082		.657	6.799 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 6,799, yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,999. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial di Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat.

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2019.436	2	1009.718	38.000
	Residual	1594.278	60	26.571	
	Total	3613.714	62		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS Versi 26

Dari hasil tabel di atas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 38,000 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagaimana dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  38,000 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,150 dan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Dengan demikian,  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima, mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat.

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan persamaan  $Y = 7,486 + 0,809 X_1$ , di mana  $X_1$  adalah variabel Kepemimpinan, dan Y adalah kinerja karyawan. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,686, kita dapat menyimpulkan bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat hubungan yang kuat. Ini berarti perubahan pada Kepemimpinan kemungkinan besar akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, koefisien determinasi atau nilai R-squared sebesar 47,1% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam Kepemimpinan. Ini juga berarti bahwa hanya sekitar 52,9% variasi dalam kinerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan

kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis, dengan nilai thitung sebesar 7,372 yang lebih besar dari ttabel (1,999), menunjukkan bahwa hasilnya signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan yang tinggi. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan dan kinerja karyawan, dapat ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan, diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan atau perbaikan Kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat.

### **Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara Kompensasi dan kinerja karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan persamaan  $Y = 16,764 + 0,560 X_2$ , di mana  $X_2$  adalah variabel Kompensasi, dan  $Y$  adalah kinerja karyawan. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,657, kita dapat menyimpulkan bahwa kedua variabel ini memiliki tingkat hubungan yang kuat. Ini berarti perubahan pada Kompensasi kemungkinan besar akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, koefisien determinasi atau nilai R-squared sebesar 43,1% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam Kompensasi. Ini juga berarti bahwa hanya sekitar 56,9% variasi dalam kinerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar variabel Kompensasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis, dengan nilai thitung sebesar 6,799 yang lebih besar dari ttabel (1,999), menunjukkan bahwa hasilnya signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan yang tinggi. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara Kompensasi dan kinerja karyawan, dapat ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan, diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan atau perbaikan Kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat.

### **Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) di Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat. Hal ini didukung oleh nilai koefisien regresi yang diperoleh dari persamaan regresi  $Y = 6,152 + 0,535 X_1 + 0,321 X_2$ . Dari hasil tersebut, kita dapat melihat bahwa terdapat kontribusi positif dari kedua variabel independen (Kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Setiap kenaikan satu unit dalam Kepemimpinan ( $X_1$ ) akan berkontribusi sebesar 0,535 dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan setiap kenaikan satu unit dalam Kompensasi ( $X_2$ ) akan berkontribusi sebesar 0,321 dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,748 menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan variabel dependen. Ini menegaskan bahwa baik Kepemimpinan maupun motivasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Lebih lanjut, nilai determinasi sebesar 55,9% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi Kepemimpinan dan Kompensasi. Sisanya, sebesar 44,1% mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Uji hipotesis juga memberikan hasil yang signifikan, dengan nilai Fhitung yang jauh lebih besar daripada Ftabel ( $38.000 > 3,150$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,486 + 0,809 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,686 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi sebesar 0,471 atau 47,1% menunjukkan bahwa variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, sementara 52,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai thitung > ttabel ( $7,372 > 1,999$ ), sehingga H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat. Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,764 + 0,560 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,657 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel ini. Nilai determinasi sebesar 0,431 atau 43,1% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Kompensasi, sementara 56,9% lainnya disebabkan oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai thitung > ttabel ( $6,799 > 1,999$ ), sehingga H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> diterima. Ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara Kompensasi dan kinerja karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat. Secara simultan, Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,152 + 0,535 X_1 + 0,321 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,728 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan variabel dependen. Nilai determinasi sebesar 0,559 atau 55,9% menunjukkan bahwa kombinasi Kepemimpinan dan Kompensasi menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sementara 44,1% lainnya disebabkan oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel ( $38,000 > 3,150$ ), sehingga H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Baitus Sa'adah Amanah di Depok Jawa Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi. CV. Budi Utama.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Mitra Wacana Media.
- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 291-301.
- Andi, D., Nuraldy, H. L., & Imbron, I. (2020). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Megaprime di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 62-68.
- Badriyah, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Pustaka Setia.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen kepemimpinan: Teori dan aplikasi. Alfabeta.
- Febriyan, & Siagian, P. S. (2020). Kepemimpinan dalam organisasi modern. Bumi Aksara.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar manajemen. Mitra Wacana Media.
- Gandung, M., & Suwanto. (2020). Analisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 236-245.
- Hadari, N. (2016). Kepemimpinan dan manajemen. Rineka Cipta.

- Hamali, A. Y. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan, teori, dan praktik dalam organisasi. Bumi Aksara.
- Hartina, A. (2017). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern (hal. 7). Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa Bekasi. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(3), 1-13.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori, dan aplikasi. Mitra Wacana Media.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human resource management. Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2018). Human resource management. Erlangga.
- Mulyadi, D., & Rivai, V. (2018). Kepemimpinan dalam organisasi: Teori dan aplikasi. Rajawali Pers.
- Nurvita, L., & Budiarti, E. (2019). Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi dalam bisnis. CV. Pena Persada.
- Paramita, L. (2017). Teori dan praktik kepemimpinan. Gramedia Pustaka Utama.
- Randi, F. (2018). Metodologi penelitian: Teori dan aplikasi. Bumi Aksara.
- Ridwan, M. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 1(3), 97-109.
- Rivai, V. (2017). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi 3, hal. 2). PT RajaGrafindo Persada.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Dimensi, 9(3), 505-515.
- Robbins, S. P. (2018). Perilaku organisasi. Salemba Empat.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). Kepemimpinan dan manajemen organisasi. Alfabeta.
- Salam, S. (2015). Manajemen organisasi: Teori dan praktik. Mitra Wacana Media.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). Pengantar manajemen: Konsep dan aplikasi. Mitra Wacana Media.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi. Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (PNS). PT Refika Aditama.
- Seta, A. B. (2019). Pengaruh kepemimpinan, konflik kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Enigma. Jurnal SemaraK, 2(1), 97-110.
- Setiawan, K. A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. E-Jurnal Manajemen

Universitas Udayana, 5(12), 7956-7983.

- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sihombing, J., Gultom, T., & Sidjabat, S. (2015). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Penerbit USU Press.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen kinerja. Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2019). Kepemimpinan dan manajemen organisasi. Bumi Aksara.
- Sularmi, L. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 36-43.
- Suliyanto. (2018). Metode penelitian bisnis untuk skripsi, tesis, dan disertasi. ANDI.
- Sunardi, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BBTA3-BPPT Kawasan PUSPIPTEK Setu Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 130-140.
- Sunarsi, D. (2019). Manajemen kepemimpinan dalam organisasi. Bumi Aksara.
- Sunarsi, D. (2019). Manajemen kepemimpinan dalam organisasi. Bumi Aksara.
- Suryani, T., & Foeh, J. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Pustaka Pelajar.
- Susilawati, S. (2018). Tujuan manajemen. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 19-28.
- Sutikno. (2015). Kepemimpinan: Teori dan praktik. Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2018). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Alfabeta.
- Syamsir. (2017). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Graha Ilmu.
- Tampubolon, D. P. (2017). Kepemimpinan dalam organisasi modern. Erlangga.
- Terry, G. R. (2018). Prinsip-prinsip manajemen (Alih bahasa oleh R. Supomo & E. Nurhayati). Bumi Aksara.
- Tika, P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Wijayanti, A. (2014). Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi. Pustaka Pelajar.
- Wirawan, F., & Rahardja, E. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*, 4(2), 1-12.