



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 2277-2285

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada CV. Permata Mitra Karya Tangerang Selatan)

Doni Putra<sup>1</sup>, Anisa Nurdina<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: e-mail: doniputra2000krc@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Kompensasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dan jumlah sampel sebanyak 57 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil deskriptif tanggapan reponden berdasarkan variabel kompensasi dan kepemimpinan memiliki kriteria “kurang baik”, dan pada variabel kinerja karyawan berada pada kriteria “baik”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan termasuk pada kategori "kurang baik". Nilai koefisien regresi berdasarkan variabel kompensasi sebesar <math>Y = 29,022 + 0,348X_1</math>, dan korelasi dibuktikan sebesar 0,721 yang berarti memiliki hubungan yang “kuat”, koefisien determinasi <math>X_1</math> sebesar 52,0% sedangkan sisanya (100-52,0%) 48,0% di pengaruhi oleh faktor lain. Dan nilai koefisien regresi berdasarkan variabel kepemimpinan sebesar <math>Y = 27,529 + 0,318X_2</math>, koefisien determinasi <math>X_2</math> sebesar 82,5% sedangkan sisanya (100-82,5%) 17,5% di pengaruhi oleh faktor lain. Hasil Nilai koefisien regresi berdasarkan variabel kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar <math>26,752 + 0,086X_1 + 0,275X_2 + e</math>. Hal ini bermaksud jika kompensasi dan kepemimpinan naik 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar <math>26,752 + 0,086X_1 + 0,275X_2 + e</math>. Dan korelasi dibuktikan sebesar 0,917 yang berarti terdapat hubungan yang “sangat kuat” antara kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 84,2% sedangkan sisanya (100-84,2%) 15,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis (uji t dan uji F) diperoleh uji t untuk kompensasi sebesar <math>t_{hitung} 7,723 &gt; t_{tabel} 2,005</math> atau signifikan 0,05, uji t untuk variabel kepemimpinan sebesar <math>t_{hitung} 16,114 &gt; t_{tabel} 2,005</math> atau signifikan 0,05, dan untuk hasil uji f atau uji keseluruhan di peroleh <math>F_{hitung} 143,538 &gt; F_{tabel} 3,17</math>, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai (signifikansi) sebesar 0,00 di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang di nyatakan simultan variabel kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya.</p>
<p><b>Keywords:</b></p>	<p><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>The purpose of this study was to determine whether there is an influence between compensation and leadership on employee</i></p>

---

*Compensation, Leadership  
And Employee  
Performance.*

*performance at CV. Permata Mitra Karya. The research method used in this study is quantitative. The population in this study was 57 people and the number of samples was 57 people using saturated samples. The descriptive results of respondents' responses based on compensation and leadership variables have the criteria of "less good", and on employee performance variables are in the criteria of "good". The results showed that employee perceptions for compensation, leadership and employee performance variables are included in the "less good" category. The regression coefficient value based on the compensation variable is  $Y = 29.022 + 0.348X_1$ , and the correlation is proven to be 0.721 which means it has a "strong" relationship, the coefficient of determination  $X_1$  is 52.0% while the rest (100-52.0%) 48.0% is influenced by other factors. And the regression coefficient value based on the leadership variable is  $Y = 27.529 + 0.318X_2$ , the coefficient of determination  $X_2$  is 82.5% while the rest (100-82.5%) 17.5% is influenced by other factors. The results of the regression coefficient value based on the compensation and leadership variables on employee performance are  $26.752 + 0.086X_1 + 0.275X_2 + e$ . This means that if compensation and leadership increase by 1 unit, employee performance will increase by  $26.752 + 0.086X_1 + 0.275X_2 + e$ . And the correlation is proven to be 0.917 which means that there is a "very strong" relationship between compensation, leadership and employee performance. The coefficient of determination is 84.2% while the rest (100-84.2%) 15.8% is influenced by other factors. The results of the hypothesis test (t-test and F-test) obtained a t-test for compensation of  $t \text{ count } 7.723 > t \text{ table } 2.005$  or significant 0.05, a t-test for the leadership variable of  $t \text{ count } 16.114 > t \text{ table } 2.005$  or significant 0.05, and for the results of the f-test or overall test obtained  $F \text{ count } 143.538 > F \text{ table } 3.17$ , using a significance limit of 0.05, then obtained a value (significance) of 0.00 below 0.05. This shows that the hypothesis stated simultaneously compensation and leadership variables have a positive and significant influence on employee performance at CV. Permata Mitra Karya.*

---

## **PENDAHULUAN**

Pada era perkembangan globalisasi manajemen merupakan proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai sasaran ataupun tujuan dalam organisasi. Segala sumber daya semula tidak berhubungan satu dengan yang lainnya lalu di integrasikan, dihimpun menjadi sistem yang menyeluruh, secara sistematis, terkoordinasi, kooperatif dengan maksud agar tujuan organisasi dapat tercapai, melalui pembagian tugas, kerja, dan tanggung jawab yang seimbang.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam bidang manajemen yang khusus untuk mempelajari pentingnya bekerja sama pada suatu bidang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena manusia merupakan dinamis dan selalu di butuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

CV. Permata Mitra Karya adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa digital printing yang berdiri pada tahun 2012 hingga sekarang, untuk merespon kebutuhan Masyarakat baik kalangan bisnis, pemerintahan, pendidikan, maupun masyarakat luas akan layanan cetak dan printing yang cukup potensial. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan CV. Permata Mitra Karya yang berlokasi di Jalan Raya Pamulang-Puspitpek, Buaran, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan dengan karyawan sebanyak 57 orang.

Menurut Mangkunegara (2017:18) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat karyawan di tuntut untuk meningkatkan produktivitas semaksimal mungkin, sesuai dengan harapan yang dituju, bekerja cepat dan bermanfaat bagi perusahaan. Hal ini dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah yang ditemukan peneliti di lapangan adalah kurangnya pemberian kompensasi dan peran kepemimpinan sehingga perusahaan kurang stabil. Hal tersebut menyebabkan berkurangnya peningkatan kinerja karyawan. Adapun masalah-masalah yang menyangkut kompensasi dan kepemimpinan pada saat ini ada di CV. Permata Mitra Karya. Hal yang dapat memepengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, yang langsung diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam suatu perusahaan kompensasi cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu banyak terjadi *turn over* karyawan disebabkan karena upah yang cukup minim. Jika dilihat dari sudut pandang organisasi, pemberian kompensasi sering dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan kepada karyawan yang ada didalamnya.

Selain faktor kompensasi, seorang pemimpin tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kartono (2016:71), kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisaian, mengontrol usaha atau upah orang lain melalui prestise, kekuasaan atau posisi, sedangkan pemimpin dalam arti terbatas ialah seorang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan penerima secara suka rela oleh para pengikutnya. Kepemimpinan yang baik mampu menjalankan proses untuk mempengaruhi orang agar dapat melakukan apa yang telah di rumuskan oleh pemimpin perusahaan yang berupa visi dan misi. Seorang pemimpin seharusnya bersikap jujur dan dapat di percaya, mampu bertanggung jawab, menjalankan tugas, memiliki sifat positif, dapat menyelesaikan masalah, memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan efektif, memiliki social yang baik, percaya diri, serta mampu mengandalkan keadaan dan mampu mengembangkan anggota tim yang di pimpinnya. Istilah dan konsep seorang kepemimpinan adalah pola, gaya ataupun konsep kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat memerikan pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan di CV Permata Mitra Karya, hal ini bagaimna gaya, pola atau konsep kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi suasana kerja, yang pada akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan support dari seorang pemimpin yang menyenangkan. Harapan dengan pemberlakuan kepemimpinan yang baik dan kompensasi yang tepat di CV. Permata Mitra Karya maka akan terciptanya semangat kerja yang baik dari karyawan, sehingga akan menimbulkan kinerja yang baik, tentu ini akan berdampak langsung dengan tercapainya tujuan yang efektif dan efisien.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitaian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Permata Mitra Karya yang berlokasi di Jl. Raya Pusputek Serpong Kota Tangerang Selatan. Waktu penelitian diperkirakan selesai dalam 5 bulan

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 57 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 orang karyawan CV. Permata Mitra Karya dijadikan sampel. Peneliti menganggap sampel cukup representatif dan dapat mewakili keadaan yang sebenarnya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 1. Hasil Uji regresi Linear Sederhana Kompensasi X<sub>1</sub> Terhadap Kinerja Karyawan Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.022	1.168		24.853	0.000
	Kompensasi	0.348	0.045	0.721	7.723	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, persamaan regresi dapat diperoleh sebagai berikut:  $Y = 29,022 + 0,348 X_1$ . Persamaan ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 29,022 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) adalah 29,022 jika variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) tidak ada.
2. Berdasarkan nilai koefisien regresi kompensasi (X<sub>1</sub>) 0,348, jika variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) tidak berubah dengan konstanta tetap, maka setiap perubahan 1-unit pada variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,348.

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan X<sub>2</sub> terhadap Kinerja Karyawan Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.529	0.657		41.924	0.000
	Kepemimpinan	0.318	0.020	0.908	16.114	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, persamaan regresi dapat diperoleh sebagai berikut:  $Y = 27,529 + 0,318 X_2$ :

1. Nilai konstanta 27,529 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 27,529.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,318 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>) tidak mengalami perubahan dengan konstanta tetap, maka setiap perubahan satu unit pada variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>) akan menghasilkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,318.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Kompensasi X<sub>1</sub> Dan Kepemimpinan X<sub>2</sub> Terhadap Kinerja Karyawan Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.752	0.711		37.632	0.000
	Kompensasi	0.086	0.036	0.178	2.371	0.021
	Kepemimpinan	0.275	0.026	0.785	10.470	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2024)

Nilai persamaan yang digunakan koefisien, yang ditemukan di kolom B dalam tabel di atas dapat diperoleh sebagai berikut untuk persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 26,752 + 0,086 X_1 + 0,275 X_2 + e$$

Berikut hasil persamaan regresi tersebut:

- 1)  $b = 26,752$  menunjukkan bahwa nilai konsistensi kinerja karyawan (Y) adalah 26,752 jika kompensasi (X<sub>1</sub>) dan kepemimpinan (X<sub>2</sub>) tetap (tidak berubah).
- 2)  $b_1 = 0,086$  menunjukkan bahwa kompensasi (X<sub>1</sub>) meningkat, sehingga kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,086 jika nilai kepemimpinan (X<sub>2</sub>) tidak berubah (konstan).
- 3)  $b_2 = 0,275$  menunjukkan bahwa jika kepemimpinan (X<sub>2</sub>) meningkat, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,275 jika nilai kompensasi (X<sub>1</sub>) tidak berubah (konstan).

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi X<sub>1</sub> Terhadap Kinerja Karyawan Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 <sup>a</sup>	0.520	0.512	1.83608

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2024)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi 0,520 yang ditemukan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,0%. Faktor lain mempengaruhi bagian terakhir,  $100-52,0\% = 48,0\%$ .

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepemimpinan X<sub>2</sub> Terhadap Kinerja Karyawan Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	0.825	0.822	1.10831

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi adalah 0,825, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 82,5%. Faktor lain memengaruhi sisa 100–82,5%, atau 17,5%.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompensasi X<sub>1</sub> Dan Kepemimpinan X<sub>2</sub> Terhadap Kinerja Karyawan Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup>	0.842	0.836	1.06450
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi				

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada tabel di atas, koefisien determinasinya adalah 0,842, yang berarti bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan memengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 84,2%. Faktor tambahan memengaruhi sisa bagian, yaitu 100-84,2%, atau 15,8%.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Untuk menentukan besarnya  $df = (n-2-1)$ , uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel; diperoleh  $(57-2-1) = 54$ , jadi  $ttabel = 2,005$  (dengan  $df = 54$ ). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi X<sub>1</sub> Terhadap Kinerja Karyawan Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.022	1.168		24.853	0.000
	Kompensasi	0.348	0.045	0.721	7.723	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2024)

Pengujian hipotesis 1: kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang positif dan signifikan. Berdasarkan tabel di atas,  $t_{hitung}$  7,723 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,005, atau signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian, H1 diterima dan Ho ditolak. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan X<sub>2</sub> Terhadap Kinerja Karyawan Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.529	0.657		41.924	0.000
	Kepemimpinan	0.318	0.020	0.908	16.114	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2024)

Pengujian hipotesis 2: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan. Menurut tabel di atas,  $t_{hitung}$  16,114 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,005 atau signifikan 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian,  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai  $f_{hitung}$  dengan nilai  $f_{tabel}$  untuk mengetahui besarnya  $f_{tabel}$  dengan asumsi bahwa  $df_1 = (n-k)$  dan  $df_2 = (k-1)$ , sehingga  $df_1 = (57-3) = 54$  dan  $df_2 = (3-1) = 2$ , sehingga nilai  $f_{tabel} = 3.17$ . Hasil uji f dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Kompensasi X1 Dan Kepemimpinan X2 Terhadap Kinerja Karyawan Y**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.305	2	162.652	143.538	.000 <sup>b</sup>
	Residual	61.191	54	1.133		
	Total	386.496	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi						

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2024)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  143,538 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,17, dan dengan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kepemimpinan, variabel kompensasi yang ditunjukkan secara bersamaan, mempengaruhi kinerja karyawan..

#### Pembahasan Penelitian

##### Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Permata Mitra Karya

Berdasarkan hasil persamaan regresi menghasilkan  $Y = 29,022 + 0,348X_1$ . Disini nilai konstanta sebesar 29,022. Ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak ada, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 29,022 dan koefisien regresi kompensasi ( $X_1$ ) adalah 0,348, yang merupakan nilai positif. Dengan kata lain, data variabel kompensasi ( $X_1$ ) tidak akan berubah jika konstanta tidak berubah, dan setiap perubahan 1-unit pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) akan menghasilkan peningkatan nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,348.

Dari nilai determinasi terlihat bahwa determinasi  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,520 atau 52,0%. Artinya, terlepas dari kenyataan bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan sebagian besar bertanggung jawab atas variasi dalam variabel kinerja karyawan, 48,0 persen yang tersisa dapat dikaitkan dengan variabel lain.. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,723 > 2,005$ ). Dapat disimpulkan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara persial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya.

##### Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Permata Mitra Karya

Berdasarkan hasil persamaan regresi menghasilkan  $Y = 27,529 + 0,318X_2$ . Disini nilai konstanta sebesar 27,529, Ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak ada, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 27,529, dan koefisien regresi kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah 0,318, yang merupakan nilai positif. Dengan kata lain, data variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak akan berubah jika konstanta tetap, dan setiap perubahan 1-unit pada variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) akan menghasilkan peningkatan nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,318. Dari nilai determinasi terlihat bahwa determinasi  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,825 atau 8,25%. Artinya, Terlepas dari kenyataan bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan sebagian besar bertanggung jawab atas perbedaan dalam variabel kinerja karyawan, variabel lain dapat bertanggung jawab atas sisa 17,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai

hitung > tabel atau (16,114 > 2,005). Dapat disimpulkan H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya.

### **Pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV. Permata Mitra Karya**

Berdasarkan hasil penelitian persamaan regresi  $Y = 26,752 + 0,086 X_1 + 0,275 X_2 + e$  menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2). Dilihat nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> yang diperoleh sebesar 0,842 atau setara dengan 84,2%. Artinya 84,2% Variabel kompensasi dan kepemimpinan bertanggung jawab atas perbedaan variabel kinerja karyawan; variabel lain bertanggung jawab atas sisa 15,8%. Nilai hitung > tabel atau (143,538 > 3,17). Oleh karena itu H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya.

### **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi menghasilkan  $Y = 29,022 + 0,348X_1$ . Disini nilai konstanta sebesar 29,022. Ini menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) adalah 29,022 jika variabel kompensasi (X1) tidak ada. Koefisien regresi kompensasi (X1) adalah 0,348, yang merupakan nilai positif. Ini menunjukkan bahwa data variabel kompensasi (X1) tidak akan berubah jika konstanta tidak berubah, dan setiap perubahan 1-unit pada variabel kompensasi (X1) akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,348. Uji kompensasi parsial (uji t) menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai hitung 7,723 lebih besar dari tabel 2,005, yang berarti H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.
2. Berdasarkan hasil persamaan regresi menghasilkan  $Y = 27,529 + 0,318X_2$ . Disini nilai konstanta sebesar 27,529, artinya bahwa jika variabel kepemimpinan (X2) tidak ada, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 27,529, dan koefisien regresi kepemimpinan (X2) adalah 0,318, yang merupakan nilai positif, yang berarti bahwa data variabel kepemimpinan (X2) tidak akan berubah jika konstanta tetap, dan setiap perubahan 1-unit pada variabel kepemimpinan (X2) akan menghasilkan peningkatan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,318. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji menunjukkan bahwa hitung 16,114 lebih besar dari tabel 2,005, yang berarti H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.
3. Berdasarkan hasil penelitian persamaan regresi  $Y = 26,752 + 0,086 X_1 + 0,275 X_2 + e$  menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 143,538 dan F tabel sebesar 3,17 maka (143,538 > 3,17) dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dinyatakan simultan variabel kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **REFERENSI**

- Afandi, p. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amiruddin Tika. (2020). PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN. *journal of managementReview*, 501-513.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta.
- Dessler. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2*. Jakarta: Prenhalindo.
- Elburdah, Risza Putri. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Area Tangerang Selatan. *Jurnal Semara*, 2020, 3.2: 41-52.

Gajah Mada Press.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Handoko, H. T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hulu, Jaya Muda. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 2021, 4.2.

Kartono, K. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kartono. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kustianto, Y. E. A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 224-233.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13: Alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Bardani*. Jakarta: Erlangga.

Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Permata Birama Sakti). *PARAMETER*, 7(1), 123-140.

Siagian, S. P. (2016). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rincka Cipta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Sirajuddin, S. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Sinar Permaja Jakarta Selatan (Studi Kasus pada Divisi Building Manajemen South Quarter). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 165-175.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Tika, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Journal of Management Review*, 4(2), 501-513.

Umar, H. (2019). *Studi Kelayakan Bisnis: Teknik Menganalisis Kelayakan Rencana Bisnis Secara Komprehensif Edisi Ketiga Cetakan 9*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Vonny, V., Yuniar, K., & Denny, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samataga Panen Sejahtera. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 65-74.

Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya, E., Fauzi, A., & Fajrillah, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(1), 17-24.

Wulansari, Septi, Ira Setiawati, and Ika Indriasari. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Persepsi Peluang Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi 2.1* (2023): 35-49

Yani, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.