

**PENGARUH KUALITAS KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR DIREKSI PT HUTAHAEAN PEKANBARU**

Selfia Rahma¹⁾, Zulfadil²⁾, Nuryanti²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : Selfiarahma119@gmail.com

*The Influence Of Leadership Quality, Compensation And Job Satisfaction On
Employee Performance In The Office Of The Board Of Directors Of PT
Hutahaean Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership quality, compensation and job satisfaction on the performance of employees at the director's office of PT Hutahaean Pekanbaru. The population in this study included all employees at the director's office of PT Hutahaean Pekanbaru. Primary data was collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study. To test the hypothesis in this study, multiple linear regression was used with the help of the SPSS 25 program. The results showed that: 1) there is a positive and significant influence of leadership quality on employee performance at the director's office of PT Hutahaean Pekanbaru, 2) compensation has no effect on the performance of employees at the director's office at PT Hutahaean Pekanbaru, 3) job satisfaction has no effect on the performance of employees at the office of directors of PT Hutahaean Pekanbaru, 4) the quality of leadership, compensation and job satisfaction have a simultaneous effect on the performance of the employees of the directors' office of PT Hutahaean Pekanbaru.

Keywords: leadership quality, compensation, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi besar maupun kecil. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan

melihat kualitas kepemimpinan yang dijalankannya.

Kompensasi juga berperan penting dalam menunjang kinerja karyawan. Sistem pemberian kompensasi pada PT Hutahaean berupa bonus yang setara dengan satu bulan gaji yang diberikan pada karyawan tetap maupun kontrak pada awal tahun, dengan syarat karyawan tersebut tidak pernah mendapat SP (Surat peringatan) sebanyak 3 kali. Kompensasi juga berperan penting dalam menunjang kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Sistem pemberian kompensasi pada

PT Hutahaean setara dengan satu bulan gaji. Kompensasi yang diberikan berupa bonus kepada masing - masing karyawan langsung pada akhir tahun.

Kesuksesan dalam suatu organisasi tergantung kepada orang - orang yang ada di dalamnya. Jika orang yang bekerja di dalamnya berkinerja bagus, maka kinerja organisasi tersebut juga akan bagus. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan lebih memiliki kepedulian terhadap organisasi yang ia ada di dalamnya. Sehingga mereka akan memberikan nilai yang superior kepada para pelanggan melalui layanan terbaik yang bias dilakukan. Mereka juga cenderung lebih memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Organisasi yang kepuasan kerja karyawannya tinggi akan memiliki perkembangan yang tinggi dan cepat pula dan tidak banyak kemunduran yang terjadi. Kemudian, karyawan dengan kepuasan kerja tinggi juga lebih produktif yang tidak hanya berdampak pada meningkatnya produktivitas individual, tentunya hal ini juga berdampak positif pada produktivitas organisasi atau perusahaan. Sehingga pada jangka panjang, kinerja perusahaan juga makin baik dan meningkat.

Dalam penelitian terdahulu terdapat *Gap research* yang dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan Hidayah dan Supeni (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lukito, Zulfadil dan Indarti (2018) menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kualitas Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Apakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Apakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Apakah Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Secara Simultan

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal dibutuhkan semangat kerja yang tinggi. Menurut Sastrohadiwiryono (2012) semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan keuntungan yang tinggi bagi perusahaan. Kinerja merupakan terjemahan dari “*performance*” yang berarti : (1) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. (2) Pencapaian prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. (3) Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

moral maupun etika. Kinerja karyawan diukur berdasarkan atas kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai, yang diberikan perusahaan pada konsumen (Furtwengler, 2002).

Kualitas Kepemimpinan

Menurut Kouzes dan Posner (2007), Kualitas Kepemimpinan unggul yaitu:

- 1) Pemimpin yang menantang proses; Memberikan inspirasi wawasan bersama;
- 2) Memungkinkan orang lain dapat bertindak dan berpartisipasi;
- 3) Mampu menjadi penunjuk jalan; dan
- 4) Memotivasi bawahan.

Sedangkan menurut Burwash (1996) pemimpin yang berkualitas tidak puas dengan “*status quo*” dan memiliki keinginan untuk terus mengembangkan dirinya. Beberapa kriteria kualitas kepemimpinan yang baik antara lain, memiliki komitmen organisasional yang kuat, visionary, disiplin diri yang tinggi, antusias, berwawasan luas, kemampuan komunikasi yang tinggi, manajemen waktu, mampu menangani setiap tekanan, mampu sebagai pendidik bagi bawahannya, empati, berpikir positif, memiliki dasar spiritual yang kuat, dan selalu siap melayani. Selanjutnya Robert (2007) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang

tinggi. Dalam situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yaitu karakteristik personal dan kekuatan lingkungan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli yaitu sebagai berikut: Menurut Sutrisno (2016:181) kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja dan menjadi sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya. Selanjutnya Hasibuan (2016:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kemudian Sinambela (2017:220) menjelaskan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Selanjutnya menurut Nawawi (2009) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Selanjutnya menurut Sutrisno (2009:189), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk

bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Kemudian menurut Bangun (2012) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Sutrisno (2013) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Sedangkan Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya. Selanjutnya Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik hasil pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Adapun menurut Sunyoto (2012:210), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Selanjutnya Mangkunegara (2017:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Selanjutnya Sinambela (2017:303) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh

hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), Atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini dilakukan pengukuran variabel - variabel yang akan diteliti, yaitu Pengaruh Kualitas Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1), Pengaruh Kualitas Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2), dan Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y2).

Hipotesis

Pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Barkhowa (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari kualitas pemimpin terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kualitas Kepemimpinan Bepengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Suryadharma (2016) menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sepriansya (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Putra (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan.

H2. : Kompensasi Bepengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Indrawati (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dan penelitian yang dilakukan Saputra (2016) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan Kerja Bepengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Indrawanto (2021) menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

H4 : Kualitas kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas penulis menduga bahwa :

H1 : Kualitas Kepemimpinan Bepengaruh Positif Terhadap Kepuasan Karyawan.

H2 :Kompensasi Bepengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Kepuasan Kerja Bepengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

H4 :Kualitas kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Uji validitas

Uji Validitas adalah untuk menguji kemampuan suatu angket untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Jika $r_{hasil} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut disebut valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Apapun r adalah koefisien korelasi product moment.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk menguji konsistensi jawaban angket dari waktu ke waktu. Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut reliable atau dapat dipercaya, sebaliknya jika $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut disebut tidak reliable atau tidak dapat dipercaya.

Uji multikolineritas

Uji Multikolineritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen tidak saling berhubungan atau berhubungan. Syarat sebagai indikator yang bisa dirumuskan adalah $VIF < 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui bahwa variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah

signifikan korelasi spearman > 0.05 yang berarti hubungan antara Y dan Y tidak signifikan atau heteros. Atau dapat juga diketahui dari gambar scatterplot dimana titik (data) harus menyebar, apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteros.

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, maka analisis non parametrik dapat digunakan

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen Kualitas Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3 berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:99).

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Analisis ini didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi (0,05)

Uji regresi linear berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah	%	Usia							
			20-30		31-40		41-50		>50	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Laki-laki	56	84	2	3	10	18	3	11	36	34
Perempuan	11	16	3	3	3	3	3	1	1	1
Jumlah	67	100	5	6	14	21	6	12	35	35

Sumber: Data hasil pengisian (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden paling banyak adalah berjenis kelamin laki – laki, yaitu sebanyak 56 orang dengan persentase 84% dan responden perempuan berjumlah 11 orang dengan persentase 16%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan didominasi oleh karyawan laki – laki. Kemudian pada tabel usia dapat diketahui bahwa karyawan didominasi oleh usia 50 tahun keatas sebanyak 36 orang dengan persentase 54% sedangkan jumlah paling sedikit yaitu usia 20 hingga 30 tahun yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase 3%.

b. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan dan lama bekerja

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan dan Masa Kerja

Masa kerja (tahun)	Jumlah	%	Pendidikan							
			SMA		S2		S1		D2	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1 - 5 tahun	31	46	25	80,6	3	9,4	2	6,4	3	9,6
6 - 10 tahun	16	24	3	18,8	3	18,8	10	62,5	1	6,25
Total	67	100	28	41,8	6	8,9	12	17,9	20	29,7

Sumber: Data hasil pengisian (2022)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terbanyak

adalah SMA sebanyak 25 orang dengan persentase 37,3%, kemudian disusul oleh S2 sebanyak 20 orang dengan persentase 30%, lalu S1 sebanyak 17 orang dengan persentase 25,4 % dan D3 sebanyak 5 orang dengan persentase 29,8 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan didominasi oleh lulusan SMA dan S2. Selanjutnya dari tabel diatas juga dapat dilihat bahwa responden terbanyak dengan lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 51 orang dengan persentase 76%, kemudian responden yang bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 24%.

c. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid / tidaknya instrumen yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Uji validitas instrumen pengaruh kualitas kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berupa angket dengan jumlah 38 butir pernyataan yang disebarkan kepada 67 orang karyawan. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program bantu SPSS 25 for Windows.

Tabel 3

Uji Validitas Kualitas Kepemimpinan

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Hasil
X1.1	0,796	0,262	Valid
X1.2	0,829	0,262	Valid
X1.3	0,882	0,262	Valid
X1.4	0,770	0,262	Valid
X1.5	0,775	0,262	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Tabel 3.B

Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Hasil
X2.1	0,824	0,262	Valid
X2.2	0,867	0,262	Valid
X2.3	0,819	0,262	Valid
X2.4	0,768	0,262	Valid
X2.5	0,781	0,262	Valid
X2.6	0,819	0,262	Valid
X2.7	0,819	0,262	Valid
X2.8	0,867	0,262	Valid
X2.9	0,867	0,262	Valid
X2.10	0,889	0,262	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Hasil
X3.1	0,836	0,262	Valid
X3.2	0,829	0,262	Valid
X3.3	0,861	0,262	Valid
X3.4	0,876	0,262	Valid
X3.5	0,724	0,262	Valid
X3.6	0,833	0,262	Valid
X3.7	0,785	0,262	Valid
X3.8	0,836	0,262	Valid
X3.9	0,884	0,262	Valid
X3.10	0,831	0,262	Valid
X3.11	0,839	0,262	Valid
X3.12	0,736	0,262	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	R hitung	R tabel	Hasil
Y.1	0,836	0,262	Valid
Y.2	0,846	0,262	Valid
Y.3	0,748	0,262	Valid
Y.4	0,734	0,262	Valid
Y.5	0,732	0,262	Valid
Y.6	0,718	0,262	Valid
Y.7	0,817	0,262	Valid
Y.8	0,832	0,262	Valid
Y.9	0,762	0,262	Valid
Y.10	0,736	0,262	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2022)

d. Uji Reliabilitas

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's alpha	N of Item	Hasil
Kualitas Kepemimpinan	57	0,821	5	Reliabel
Kompensasi	67	0,775	10	Reliabel
Kepuasan Kerja	67	0,819	12	Reliabel
Kinerja Karyawan	67	0,807	10	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60 dan *cronbach's alpha* hitung bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen untuk masing-masing variabel adalah reliabel.

e. Uji multikolinieritas

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1. (Constant)	0,362	2,174		3,018	,004		
Kualitas kepemimpinan	0,028	,130	0,254	11,734	,000	0,272	3,678
Kompensasi	,111	,263	,149	1,768	,082	0,296	3,375
Kepuasan Kerja	,048	,244	,095	,998	,327	0,848	1,179
Kerja							

Sumber: Data Diolah Penulis (2022)

f. Uji Parsial

Tabel 5

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
T	(Constant)	6,962	2,174		3,219	,004
	Kualitas kepemimpinan	1,998	,196	,999	11,724	,000
	Kompensasi	-,111	,262	-,349	-1,768	,082
	Kemauan kerja	,345	,344	,945	,908	,367

Sumber Data : Data Etnik Perulu (2022)

Berdasarkan Uji statistik secara parsial pada tabel di atas, dapat diketahui variabel kualitas kepemimpinan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 11,724 dan t tabel sebesar 1,998, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($11,724 > 1,998$) dengan nilai signifikannya sebesar 0,004. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Maka H_0 ditolak, artinya bahwa variabel kualitas kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai t hitungnya diperoleh positif yaitu sebesar 11,724 artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Selanjutnya variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai t hitung - 1,768 dan t tabel sebesar 1,998, sehingga t hitung kecil dari t tabel ($-1,768 < 1,998$) dengan nilai signifikannya sebesar 0,004. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,082 > 0,05$). Maka H_0 diterima, artinya bahwa variabel - 1,768 kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai t hitungnya diperoleh negatif yaitu sebesar -1,768 artinya tidak ada pengaruh.

Dan variabel kepuasan kerja (X3) memperoleh nilai t hitung 0,908 dan t tabel sebesar 1,998, sehingga t hitung kecil dari t tabel ($0,908 < 1,998$) dengan nilai signifikannya sebesar 0,367. Nilai

signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,367 > 0,05$). Maka H_0 diterima, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

g. Uji simultan

Tabel 6

Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
T	Regression	166,726	3	55,575	136,660	,000 ^b
	Residual	256,288	63	4,068		
	Total	423,014	66			

Sumber Data : Data Etnik Perulu (2022)

Dari tabel diatas diketahui bahwa F hitung 136,60 > F tabel (2,75) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel kualitas kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara simultan (bersama – sama) terhadap kinerja karyawan (Y). (Hipotesis diterima)

2. Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf yang ditentukan. Artinya kualitas kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Lukito (2018) yang menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa t hitungnya negatif. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Harahap (2017) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik yang menyatakan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, namun nilai signifikansinya lebih besar. Artinya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hatta (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan.

Bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel kualitas kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Suryadharma (2016) bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja

karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi hasil penelitian dikaitkan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan, variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan dukungan terhadap hipotesis satu yang menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan yang terjadi menyebabkan peningkatan kinerja karyawannya.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis ditolak. Arah negatif menunjukkan bahwa naik atau turunnya kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa hipotesis ditolak. Kepuasan kerja karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kualitas kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan

Saran

1. Pentingnya perusahaan untuk meningkatkan pemberian kompensasi, agar seluruh karyawan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Menjalankan dengan konsisten pengelolaan kompensasi dengan profesional dan objektif serta harus memberikan reward dan punishment kepada seluruh karyawan secara adil, baik dalam pemberian bonus, THR dan insentif.
3. Pentingnya pimpinan lebih memperhatikan kompensasi seluruh karyawan dan pimpinan seharusnya menjadikan kompensasi sebagai skala prioritas bagi seluruh karyawan yang ada dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2019). *Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Provinsi Riau. Jiaganis.*(Skripsi Tidak Untuk Dipublikasikan)
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau.* Forum Ekonomi.
- Budiman, A. C. I., Astuti, E. S., & Mayowan, Y. (2018). *Pengaruh jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis.
- DN, Fatahillah, Sunaryo,Hadi, ABS, M.Khoirul. (2021). *Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Victory Internasional Futures Cabang Kota Malang.* Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Ejrm Vol. 10 No. 02 Februari 2021 Universitas Islam Malang (Skripsi tidak dipublikasian)
- Febriyana, Wanda (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015.* e-Proceeding of Management : Vol.2, No.3 Desember 2015 | Page 2954.
- Fenny, Rostina,Cut Fitri , Nazmi Hendra Intania, Vincent. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarmas Multifinance.* Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik Volume 1, No 1 Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia (Skripsi tidak dipublikasian)
- Handoko, Dwi Setyo, Nugroho Mardi W, C Sri Hartati. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja.* Universitas Wijaya Putra Surabaya. (Skripsi tidak dipublikasian)

- Harahap, Dewi Suryani, Khair Hazmanan. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. (Skripsi tidak dipublikasian)
- Hatta, Muhammad, Said Musnadi, Mahdani.(2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.Pln (Persero) Wilayah Aceh*. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. (Skripsi tidak dipublikasian)
- Helga Ni Luh Daniati, Wayan Ni Mujianti. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Kerobokan*. Universitas Udayana. (Skripsi tidak dipublikasian)
- Jannah, A. U. & Misbahuddin, A. (2016). *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi pada PG Kebon Agung Malang)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya (Skripsi tidak dipublikasian)
- Kasman, Syahrhan, Pratomo Urip. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bulungan)*. Universitas Terbuka (Skripsi tidak dipublikasian)
- Khukaim, Mokhammad Barkhowa dkk (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Dan Galvanis di PT. Kurnia Adijaya Mandiri)*. Jurnal Magisma Vol. 5 No. 1.
- Larasati, Diana (2018). *Pengaruh Kualitas Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Strategi Organisasi Dan Motivasi Karyawan(Study Kasus Pada BPS Se Eks Karesidenan Kedu)*. Program Studi Magister Management Universitas Islam Indonesia Yogyakarta (Tesis Tidak Untuk Dipublikasikan).