

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MANDALA MULTIFINANCE

Saul Bermel Mesasail¹, Mihel Tuatfaru², Luther Batkunde³
melsasailsaul@gmail.com¹, miheltuafaru@gmail.com², batkundeluthe@gmail.com³
Universitas Lelemuku Saumlaki,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandala Multifinance. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Secara simultan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandala Multifinance. Temuan ini mengindikasikan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan kebijakan kompensasi yang adil guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keywords : kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan, PT Mandala Multifinance

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut semua organisasi atau perusahaan untuk bersaing demi meraih posisi sebagai yang paling unggul. Hal ini karena perusahaan berfungsi sebagai entitas yang melibatkan aktivitas manusia, dikombinasikan dengan alat dan mesin produksi, untuk menciptakan produk berkualitas (Isvandiari, 2018). Perusahaan perlu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperbaiki kompensasi serta menyediakan kepemimpinan yang efektif dan berkualitas agar kinerja karyawan juga membaik (Prasetyo, 2022).

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan hasil kinerja karyawan PT Mandala Multifinance pada tabel berikut:

Tabel 1.

Persentase Kinerja (*Performace*) Karyawan PT Mandala Multifinance 3 Tahun Terakhir

Kinerja	Tahun		
	2022	2023	2024
Baik	34 %	24 %	42 %
Sedang	41 %	40 %	45 %
Kurang Baik	24 %	31 %	13 %
Buruk	1 %	6 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan untuk tiga tahun terakhir mengalami fluktuatif, hal tersebut disebabkan permasalahan internal yang dihadapi PT Mandala Multifinance.

Kepemimpinan adalah sebuah proses interaksi sosial di mana seorang pemimpin berusaha mendapatkan dukungan dan partisipasi penuh dari karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki hubungan emosional yang kuat dengan stafnya dapat menghasilkan produktivitas yang lebih baik dalam kinerja karyawan (Hasni, 2020). Kepemimpinan

adalah kemampuan individu tertentu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain berkontribusi untuk efektivitas dan keberhasilan organisasi (Yulk, 2017). Indikator kepemimpinan meliputi: (1) Kemampuan dalam peran sebagai pengawas atau pelaksana tugas manajemen dasar; a) Kemampuan untuk memimpin, b) Menyelia pekerjaan orang lain, (2) Keinginan untuk mencapai prestasi dalam pekerjaan; a) Tanggung jawab, b) Ambisi untuk sukses, (3) Kecerdasan; a) Kebijakan, b) Memiliki pemikiran yang inovatif, (4) Ketegasan; a) Kemampuan untuk mengambil keputusan, b) Menyelesaikan masalah dengan efisien dan akurat, (5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap kemampuan dalam menghadapi tantangan, (6) Inisiatif dengan bertindak secara mandiri untuk menemukan penemuan baru (Handoko, 2017).

Kompensasi yang adil dan kompetitif telah memainkan peran krusial dalam memengaruhi motivasi karyawan dan secara signifikan meningkatkan produktivitas serta kinerja di berbagai lingkungan korporat saat ini. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan mendapatkan balas jasa yang setara dengan usaha yang mereka berikan, hal ini mendorong rasa loyalitas yang kuat dan semangat kerja yang tinggi di antara mereka. Hal ini pada gilirannya dapat menghasilkan peningkatan kualitas kerja dan produktivitas yang optimal. Dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan melalui kompensasi yang layak juga dapat membantu menciptakan lingkungan dan atmosfer kerja yang kooperatif dan saling percaya di dalam organisasi atau perusahaan. Lebih lanjut, kompensasi yang adil dapat dianggap sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Dengan memberikan imbalan yang sesuai untuk pekerjaan yang dilakukan, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik.

Kompensasi merujuk pada segala bentuk yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk uang maupun hadiah, sebagai insentif atau motivasi agar mereka menyelesaikan tugas mereka (Saman, 2020). Dari perspektif lain, kompensasi dianggap sebagai balasan yang diterima oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang bisa berbentuk gaji, upah, bonus, insentif, premi, asuransi, biaya pengobatan, tunjangan, dan hal-hal terkait yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Sidabutar, 2020).

Masing-masing perusahaan memiliki kriteria yang bervariasi dalam menentukan kompensasi bagi para karyawannya, disesuaikan dengan kapasitas perusahaan. Terdapat dua dimensi dalam hal ini; yang pertama adalah kompensasi finansial langsung, dan yang kedua adalah kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup gaji, bonus, dan insentif, sementara kompensasi tidak langsung mencakup tambahan manfaat bagi semua karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja. Contoh dari kompensasi tidak langsung ini termasuk fasilitas seperti asuransi, tunjangan tempat tinggal, tunjangan transportasi, pensiun, dan berbagai manfaat lainnya (Zaenal et al, 2018).

Hal ini menciptakan siklus positif di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan keseluruhan perusahaan. Kompensasi yang adil juga membantu mengurangi ketidakpuasan yang mungkin timbul di antara karyawan akibat perasaan tidak dihargai, yang dapat menghambat produktivitas dan mengurangi kualitas kerja.

Menurut Hasni (2020), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan yang berkaitan erat dengan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi ekonomi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dapat diartikan pula sebagai hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dilekatkan kepadanya (Suwandi, 2021).

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang berhubungan dengan sasaran perusahaan dalam hal kualitas, kuantitas, efisiensi, serta kriteria efektivitas lain, dibandingkan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan (Rivaldo, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan (Mangkunegara, 2017). Variabel kinerja karyawan dapat diukur secara operasional dengan indikator seperti: kemampuan menggunakan metode, teknik yang dipakai, alat yang diperlukan untuk menjalankan tugas, memahami tanggung

jawab serta fungsi sebagai seorang karyawan (Zaenal, et al., 2018). Pendapat lain menyebutkan bahwa indikator kinerja mencakup: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas, kerjasama, keandalan, inisiatif, dan kualitas pribadi (Gede, 2018). Dari kedua pandangan tersebut, peneliti mengambil indikator kinerja karyawan yang meliputi: kemampuan dalam metode, teknik, tanggung jawab, kuantitas kerja, kualitas kerja, kreativitas, kerjasama, keandalan, inisiatif, dan kualitas pribadi.

Dalam keseluruhan, keselarasan antara kepemimpinan yang efektif dan kompensasi yang adil akan membentuk lingkungan kerja yang produktif dan dinamis. Kepemimpinan yang efektif akan memberikan arahan yang jelas dan inspirasi bagi tim. Sementara kompensasi yang adil akan memastikan pengakuan atas kontribusi karyawan, Kedua faktor ini tidak hanya akan mendorong kinerja karyawan yang optimal, tetapi juga akan memicu pertumbuhan berkelanjutan dalam lingkungan korporat modern. Hal ini akan membantu organisasi untuk tetap kompetitif dan relevan di tengah-tengah perubahan yang konstan di pasar dan industri, memastikan keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang. Dengan demikian, mengutamakan keselarasan antara kompensasi yang adil dan kepemimpinan yang efektif harus menjadi fokus utama bagi organisasi yang ingin memastikan keunggulan kompetitif dan pertumbuhan yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

B. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah serangkaian langkah unik yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, di mana setiap aspek memanfaatkan ilmu dan keterampilan yang diterapkan secara berurutan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi (Anorga, 2009:109). menurut Hasibuan (2012: 1), manajemen merupakan cabang ilmu serta seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber lainnya secara efisien untuk mencapai tujuan spesifik. Manajemen sumber daya manusia adalah langkah-langkah pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara yang optimal dan efisien melalui aktivitas perencanaan, penggerakan, dan pengendalian kapasitas yang mendukung manusia menuju pencapaian target (Ardana, 2012: 5). Manajemen sumber daya manusia (personalia) mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pemantauan pada kegiatan penempatan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemisahan sumber daya manusia demi mencapai beragam tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu metode untuk mengarahkan dan memengaruhi kegiatan yang berkaitan dengan tugas anggota tim. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari sosok pemimpin itu sendiri. Selain itu, pemimpin merupakan individu yang menggunakan prinsip serta teknik untuk menjamin adanya motivasi, disiplin, dan produktivitas dalam berkolaborasi dengan orang lain demi mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk memengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia berusaha mencapai hasil dan target tertentu (Pramarta dan Laswitarni, 2015:109).

Sementara itu Sutrisno (2015:213) menegaskan bahwa "kepemimpinan adalah proses interaksi seseorang yang bertujuan untuk menggerakkan orang lain melalui kepemimpinan, bimbingan, dan pengaruh agar mereka dapat melakukan hal tertentu dan mencapai hasil yang diinginkan." Jadi kepemimpinan pada dasarnya memotivasi berarti harus dilakukan sebagai kegiatan mendorong anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan/kegiatan tertentu yang tidak memaksa dan mengarah pada tujuan. Kegiatan mendorong tersebut sebagaimana telah diketengahkan di atas adalah usaha menumbuhkan motivasi instrinsik. Motivasi itu adalah dorongan yang datang dari dalam diri anggota organisasi berupa kesadaran terhadap peranan dan pentingnya pekerjaan/kegiatan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Gitosudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2016:22) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang memengaruhi perilaku individu atau kelompok guna mencapai tujuan dalam konteks tertentu. Indikator kepemimpinan menurut Gitosudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2016:26) mencakup: 1) Direktif Karyawan jelas mengenai harapan pemimpin terhadap kinerja

mereka dan arahan khusus dari pemimpin. 2) Supportif Menciptakan suasana kerja yang positif serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. 3) Partisipatif Memberikan kebebasan dalam menyampaikan pendapat serta mempertimbangkan masukan. 4) Kepemimpinan berorientasi pada pencapaian Menetapkan tujuan dan menunjukkan keyakinan bahwa karyawan mampu memenuhi standar tinggi.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119), kompensasi mencakup seluruh penghasilan yang berupa uang, barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Sedangkan, indikator kompensasi menurut Hasibuan (2016:17) adalah: 1) Upah dan gaji Remunerasi umumnya berhubungan dengan tarif per jam. Upah adalah metode pembayaran yang sering digunakan untuk pekerja yang terlibat dalam produksi dan pemeliharaan. Gaji biasanya diterapkan untuk bentuk pembayaran bulanan atau tahunan. 2) Insentif Insentif merupakan bentuk kompensasi tambahan yang melebihi gaji atau upah yang diberikan oleh suatu organisasi. 3) Tunjangan Beberapa contoh tunjangan termasuk perlindungan asuransi jiwa dan kesehatan, cuti yang dibiayai perusahaan, program pensiun, serta tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja. 4) Fasilitas Beberapa contoh fasilitas adalah kenyamanan atau layanan seperti kendaraan dinas, keanggotaan klub, area parkir khusus, atau akses ke pesawat milik perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Secara umum, kompensasi dapat dibedakan menjadi tiga kategori, yaitu: 1) Kompensasi Langsung merupakan imbalan yang dikenal sebagai gaji maupun upah, yang diberikan secara tetap berdasarkan periode waktu tertentu. 2) Kompensasi Tidak Langsung adalah bentuk pembagian keuntungan atau manfaat untuk para karyawan di luar gaji yang ditetapkan, bisa dalam bentuk uang atau barang. 3) Insentif Imbalan atau penghargaan yang diberikan untuk mendorong karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka, bersifat tidak tetap atau diberikan pada waktu-waktu tertentu. Terdapat tiga kriteria untuk mengevaluasi kompensasi, yaitu: 1) Kepuasan terhadap Gaji merupakan hak yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan dari kompensasi yang mereka berikan kepada perusahaan. 2) Kepuasan terhadap Fasilitas Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai dukungan untuk kelancaran kerja serta untuk meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. 3) Kepuasan terhadap Tunjangan merupakan tambahan kompensasi yang diberikan sesuai kebijakan perusahaan untuk semua karyawan dalam rangka memperbaiki kesejahteraan mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut Noor (2016:27), kinerja dapat diartikan sebagai rekaman tentang hasil yang diperoleh dari tugas atau aktivitas dalam jangka waktu tertentu yang berkaitan dengan sasaran organisasi. Sementara itu, indikator kinerja karyawan menurut Noor (2016:32) meliputi: 1). Kualitas hasil yang menjelaskan jumlah kesalahan, durasi, dan ketepatan saat menjalankan tugas. 2) Kuantitas hasil yang berkaitan dengan volume produk atau layanan yang dihasilkan. 3) Waktu kerja yang menguraikan tentang frekuensi ketidakhadiran, keterlambatan, serta durasi kerja yang telah dilalui oleh pegawai tersebut. 4). Kerja sama yang menyampaikan tentang sejauh mana individu berkontribusi atau menghalangi upaya rekan kerjanya.

Hipotesis Penelitian

Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini yang terdiri dari Hipotesis Null dan Hipotesis Alternatif:

Hipotesis 1: Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Hipotesis Null (H₀): Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan secara parsial.

Hipotesis Alternatif (H₁): Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan secara parsial.

Hipotesis 2: Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Hipotesis Null (H₀): Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan secara parsial.

Hipotesis Alternatif (H1): Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan secara parsial.

Hipotesis 3: Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Null (H0): Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Alternatif (H1): Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

C. METODE

Pendekatan dan Desain Penelitian

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian lapangan dengan metode deskriptif yang bersifat kuantitatif. Dengan penerapan metode ini, akan teridentifikasi hubungan yang signifikan di antara variabel yang dikaji sehingga kesimpulan yang dihasilkan dapat memberikan penjelasan yang lebih jelas mengenai objek yang sedang diteliti. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2016:31), menyatakan bahwa “dalam penelitian, data analisis kuantitatif menggunakan statistik dan hasil dari analisis tersebut kemudian dipresentasikan dan dibahas.”

Penelitian ini akan memanfaatkan desain kausal untuk menyelidiki hubungan sebab dan akibat antara variabel yang tidak terikat (kompensasi dan kepemimpinan) dan variabel yang terikat (kinerja karyawan). Proses ini akan mencakup pengawasan variabel lain yang mungkin memengaruhi hasil agar dapat menemukan efek-efek penyebab yang nyata.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandala Multifinance yang berjumlah 15 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menghitung besarnya sampel, maka peneliti menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) 5% atau 0,05

Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

Skala Likert adalah metode pengukuran yang umum digunakan dalam penelitian untuk mengevaluasi sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap serangkaian pernyataan atau pertanyaan. Skala Likert dari 1-5 mengharuskan responden untuk menunjukkan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan, dengan 1 menandakan ketidaksetujuan total dan 5 menandakan persetujuan total. Skala ini memberikan fleksibilitas kepada responden untuk mengekspresikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan.

Angket adalah alat penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengumpulkan data dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti mengembangkan angket berdasarkan literatur yang ditemukan, yang mencakup pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan variabel-variabel yang ingin diteliti.

Teknik Analisa Data

Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

α = Konstanta

β = Koefisien regresi variabel

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

E = error

Error (e) adalah komponen variasi dari variabel dependen yang tidak dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen. Formula yang dipakai untuk menghitung error adalah sebagai berikut : $e = 1 - R^2$

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t-Statistik digunakan untuk menguji signifikansi statistik dari setiap koefisien regresi secara individual. Hal ini membantu dalam menentukan apakah variabel independen tertentu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F-Statistik digunakan untuk menguji secara keseluruhan apakah model regresi secara bersama-sama signifikan. Ini membantu untuk mengevaluasi apakah variabel-variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang di ukur (Noor, 2013:132). Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung (pearson correlation) dengan r tabel. Pernyataan atau instrument dalam kuesioner baru dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel X_1

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	P1	0,642	0,514	Valid
	P2	0,702		Valid
	P3	0,663		Valid
	P4	0,523		Valid
	P5	0,592		Valid
	P6	0,672		Valid
	P7	0,560		Valid
	P8	0,836		Valid
	P9	0,638		Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam instrument variable (X_1) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga hasilnya valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas (X_2)

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X_2)	P1	0,606	0,514	Valid
	P2	0,689		Valid
	P3	0,646		Valid
	P4	0,613		Valid
	P5	0,592		Valid
	P6	0,650		Valid
	P7	0,538		Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrument variable (X_2) dengan nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan

membandingkan setiap nilai *r* hitung (*pearson correlation*) dengan *r* tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa *r* hitung lebih besar dari *r* tabel sehingga hasilnya dinyatakan valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,557	0,514	Valid
	P2	0,602		Valid
	P3	0,690		Valid
	P4	0,579		Valid
	P5	0,602		Valid
	P6	0,607		Valid
	P7	0,626		Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9 secara keseluruhan item pernyataan atau instrument pada variable kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai yang didapatkan pada P1 hingga P8 adalah valid, hal ini dikarenakan *r* hitung lebih besar dibandingkan *r* tabel yaitu sebesar 0,514.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat hasil sebaran data kuesioner apakah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan metode P-Plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS Statistic Version 25. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal. Dibawah ini merupakan gambar hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50678302
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.102
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer diolah SPSS (2025)

Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari variable independen yaitu Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Saumlaki. Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.271	7.413		1.520	.154
Kepemimpinan	.383	.167	.550	2.292	.041
Kompensasi	.098	.190	.124	2.517	.614

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2025)

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis pada penelitian ini adalah uji t. Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Hasil perhitungan atau t_{hitung} ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%).

Tabel 7
Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.271	7.413		1.520	.154
Kepemimpinan	.383	.167	.550	2.292	.041
Kompensasi	.098	.190	.124	.517	.614

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat disimpulkan bahwa: Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima dan H_0 ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa hasil dari uji t secara parsial pada tabel diatas, dapat diketahui variabel Kepemimpinan (X_1) memperoleh t hitung sebesar 2,292 dan t tabel sebesar 2.131, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2.292 > 2.131$) dengan nilai signifikannya sebesar 0.041, nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,025 ($0.041 > 0,025$). Ini berarti variabel independen kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil uji t secara parsial pada tabel diatas, dapat diketahui variabel Kompensasi (X_2) memperoleh t hitung sebesar 2.517 dan t tabel sebesar 2.131, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2.517 > 2,131$) dengan nilai signifikannya sebesar 0.614, nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,025 ($0.614 > 0,025$). Ini berarti variabel independen kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik f)

Uji simultan (uji f) adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variable independent yang terdapat di dalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) terhadap variable dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variable kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan selanjutnya akan dibandingkan dengan f tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan 0,05 (5%).

Tabel 8
Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17.148	2	8.574	3.237	.075 ^b
Residual	31.786	12	2.649		
Total	48.933	14			

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2025)

Dari hasil uji simultan f pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,237 dengan nilai signifikan sebesar 0,075, sedangkan pada F_{tabel} tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 1,753. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,237 > 1,753$) dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), atau dengan kata lain hipotesis (H_a) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Saumlaki.

Untuk menguji hipotesis secara simultan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan menggunakan uji F, melalui uji F ditemukan pengaruh positif dari semua variabel independen yang meliputi kepemimpinan (X_1), dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji F_{tabel} di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,237 dengan nilai signifikan sebesar 0,075 ($0,075 > 0,05$), sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 1,753. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,237 > 1,753$). Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Saumlaki, atau dengan kata lain hipotesis (H_a) diterima.

Hasil ini juga memberikan gambaran bahwa kepemimpinan berbeda dapat secara bersamaan dengan kompensasi memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dimotivasi oleh berbagai tingkat target dengan *reward* dan *punishment* yang akan diperoleh oleh karyawan tersebut. Budaya kerja ETHIC (*Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, Customer Focus*) memberi iklim untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil statistik, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elisa Wijaya, Amrin Fauzi, and Fajrillah (2020)

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Saumlaki.

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji t (uji parsial) maka bisa diambil kesimpulan dengan melihat signifikansinya yang dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$, jika nilai $sig < H_0$ ditolak, dan jika $sig > \alpha$ maka H_0 diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_a$ ditolak dan H_0 diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_a$ diterima dan H_0 ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,292 dengan nilai probabilitas sebesar 0.014. Nilai probabilitas $0.014 > 0.025$ dengan menggunakan signifikan (α) 0.025, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.131. Dengan demikian t_{hitung} (2.292) $>$ t_{tabel} (2.131).

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Saumlaki. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki hasil yang positif terhadap kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Saumlaki. Artinya kepemimpinan dapat menjadi tolak ukur responden untuk melihat kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyas (2017).

Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Saumlaki.

Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.517 dengan probabilitas $0.614 > 0.025$ dengan menggunakan signifikan (α) 0.025, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.131. Dengan demikian t_{hitung} (2.517) $>$ t_{tabel} (2.131). Demikian disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Saumlaki.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki hasil yang positif terhadap kinerja karyawan, artinya kompensasi dapat menjadi tolak ukur untuk responden dalam kinerja karyawan melaksanakan pekerjaan. Selain itu hal dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima

oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang yang dikeluarkan, maka karyawan akan bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suratman, Ary Prasetyo, and Daris Purba (2023), bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan oleh peneliti dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan cara deskriptif ataupun statistik melalui software SPSS versi 25 didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Saumlaki. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.292 > 2.131$).
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Saumlaki. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. ($2.517 > 2.131$).
3. Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Saumlaki (Y), hal ini dibuktikan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,237 > 1,753$).

Saran

Menyikapi Kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang dapat penulis kemukakan pada penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya pihak manajemen perusahaan PT Mandala Multifinance Cabang Saumlaki atau pimpinan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, karena memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja. Kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan hal ini dapat dilakukan misalnya dengan tetap memberikan tunjangan, gaji yang memadai, memperlakukan karyawan dengan adil, memperhatikan kebutuhan karyawan.
2. Kepada peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya agar penelitian ini dapat lebih luas dalam melihat kinerja karyawan, variabel yang dapat ditambahkan meliputi budaya kerja, kualitas kerja, stress kerja dan lainnya. Dengan adanya variabel-variabel baru dalam penelitian yang dilakukan terhadap kinerja karyawan akan memperkuat hasil yang didapatkan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). Manajemen Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardana, Komang dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arifin, Noor. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Teori dan Kasus. Jepara; UNISNU PERSS.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderisasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se- Kecamatan Giayar. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen, Edisi2. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu, SP. 2017. Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah.Edisi Revisi. Bandung : Penerbit Bumi Aksara
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 27-35. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2030>
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja

- karyawan pada pt central capital futures cabang malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22. <https://jibeka.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/7>
- Mandey, M. A., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10422>
- Mangkunegara. A.P. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, (2016). Juliansyah. Penelitian Ilmu Manajemen. Edisi Pertama. Kencana: Penerbit Prenada Media Group
- Prasetyo, A., Sofyan, S. B., Kurniawan, D., & Kiswanto, H. (2022). Pemberdayaan Serikat Pekerja Dalam Keperdulian Sosial Pada Masa Pandemi Covid-19. *ABDIMASKU: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 5(1), 60-66. <http://abdmasku.lppm.dinus.ac.id/index.php/jurnalabdmasku/article/view/377>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2727>
- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/947>
- Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). The impact of compensation, motivation, and job satisfaction on employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 1-5. <http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/420>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suratman, S., Prasetyo, A., & Purba, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 555-571. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/3891/2544>
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238-247. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/320>
- 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. <http://ejournal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/58/44>
- Yukl, G. (2017). Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Ketujuh. Jakarta: PT. Indeks
- Zaenal, V. R., Ramly, M., Mutis, T. dan Arafah, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, edisi ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.