

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN MARKAZ IMAM
MALIK MAKASSAR**

Andi Asdar Abuhaerah^{*1}, Maryadi², Deddy Rahwandi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}physic_icp09@yahoo.co.id, ²maryadi@stienobel-indonesia.ac.id,

³deddyrahwandi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Populasinya adalah seluruh karyawan Yayasan Markaz Imam Malik Makassar yang berjumlah 125 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data digunakan adalah tehnik analisis data deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3.933 > t_{tabel} = 1.981$ (2) Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 0,351 < t_{tabel} = 1.981$ (3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2.633 > t_{tabel} = 1.981$ (4) Kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 37.221 > F_{tabel} = 2,68$. (5) Variabel Kepemimpinan merupakan Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, motivation and compensation on employee performance. This type of research is a case study. The population is all employees of the Markaz Imam Malik Makassar Foundation, totaling 125 employees. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used is descriptive data analysis techniques and multiple linear regression analysis.

The results of the analysis show that (1) Leadership has a positive and significant effect on employee performance at the Markaz Imam Malik Foundation as evidenced by the value of $t_{count} = 3.933 > t_{table} = 1.981$ (2) Motivation has no positive and significant effect on employee performance at the Markaz Imam Malik Foundation as evidenced by the value $t_{count} = 0.351 < t_{table} = 1.981$ (3) Compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Markaz Imam Malik Foundation as evidenced by the value of $t_{hitung} = 2.633 > t_{tabel} = 1.981$ (4) Leadership, motivation and compensation together have a positive and significant effect on employee performance at the Markaz Imam Malik Foundation proven by the value of $F_{count} = 37,221 > F_{table} = 2.68$. (5)

Leadership variable is the variable that has the most dominant influence on employee performance at the Markaz Imam Malik Foundation.

Keywords: *Leadership, Compensation, Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia lebih dominan dan rumit jika dibandingkan mengelola sumber daya bukan manusia. Dikatakan lebih dominan karena sistem, metode, dan teknologi dapat berfungsi dengan baik apabila didukung oleh faktor manusianya. Sumber daya manusia yang potensial apabila di dayagunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya organisasi atau perusahaan. Terbukti organisasi atau perusahaan yang bertahan adalah perusahaan atau organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang unggul, dapat di andalkan dan memiliki kinerja yang baik (Koesmono, 2013)

Selain itu, kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia, sehingga penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia profesional dan kompeten sangat dibutuhkan dalam konteks pencapaian tujuan perusahaan. Pekerja yang berada dalam perusahaan merupakan karyawan yang berkompoten seperti karyawan yang menyediakan tenaganya, memiliki bakat, kreativitas dan rasa semangat yang tinggi (Iskandar, 2019)

Untuk memperoleh pegawai yang produktif dan dapat berprestasi dalam bekerja, Organisasi atau Perusahaan dituntut agar dapat memiliki alat timbal balik yang sesuai kinerja pegawai agar mendapatkan pegawai yang produktif dan kinerja terbaik sesuai harapan dalam pencapaian tujuan Organisasi. Menurut Siagian, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja, pelatihan karyawan, disiplin, serta kepuasan kerja (Siagian, 2016).

Kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pegawai. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi atau perusahaan, memotivasi perilaku ke arah pencapaian tujuan perusahaan serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan moral karyawan, kualitas kehidupan kerja, keamanan dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi atau perusahaan. Tantangan dalam mengembangkan strategi perusahaan tergantung pada seorang pemimpin. Selain itu, semangat bekerja atau yang disebut motivasi, harus untuk dimiliki setiap karyawan dan merupakan kewajiban seorang pemimpin agar dapat mengarahkannya dengan baik. Kepemimpinan bukanlah masalah yang mudah, baik memahami dan menerapkannya dengan tepat.

Pemimpin organisasi atau perusahaan harus dapat mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan atau organisasi agar mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pemimpin di suatu perusahaan atau organisasi, baik yang bersifat profit oriented maupun nonprofit oriented memiliki posisi dominan untuk menentukan maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan atau organisasi merupakan gambaran dari apa yang telah dilakukan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan atau organisasi tersebut (Fahmi, 2013).

Pemimpin Perusahaan atau Organisasi harus dapat memahami kebutuhan setiap pegawainya supaya bisa bekerja lebih efektif demi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu, pemimpin dituntut bisa dekat dengan setiap pegawainya serta mampu mengetahui dan menyelesaikan setiap permasalahan yang mereka hadapi dalam bekerja. Dengan mempunyai kepemimpinan efektif, diharapkan perusahaan atau organisasi dapat berkembang ke arah yang lebih baik dan lebih profesional.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah motivasi. Menurut

Nawawi, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan. Motivasi diberikan agar karyawan timbul sebuah keinginan untuk mengembangkan dalam diri agar mampu melakukan segala sesuatu yang bersifat positif yang berguna untuk perusahaan. Motivasi biasanya berupa reward atau sebuah penghargaan bagi karyawan sehingga karyawan tertarik dan berlomba-lomba untuk mencapainya (Siagian, 2016).

Perusahaan atau Organisasi harus memperhatikan bagaimana mengelola dan menjaga motivasi pegawai dalam bekerja supaya terus semangat dan fokus pada tujuan organisasi atau perusahaan. Menjaga motivasi pegawai itu sangat penting karena motivasi dan semangat adalah motor penggerak bagi setiap insan yang mendasari mereka melakukan dan mengerjakan sesuatu. Seseorang tidak akan mengerjakan suatu hal secara maksimal apabila tidak memiliki dorongan dan motivasi yang tinggi dalam dirinya sendiri. Dengan adanya motivasi yang tepat maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi pegawai yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap tanggung jawabnya dalam setiap pekerjaan (Mustika, 2016). Motivasi dan kepemimpinan merupakan dua hal yang saling berkaitan kepemimpinan yang baik dipastikan akan mampu meningkatkan kompensasi sehingga dua hal ini menjadi sangat penting untuk diperhatikan sebagaimana diungkapkan oleh Hidayat & Latief (2018) jika kepemimpinan dan motivasi yang merupakan dua faktor pendukung implementasi human capital manajemen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Selain itu, pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan hasil kinerja karyawan, dapat membuat pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sesuai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi yang adil menuntut para karyawan agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja secara profesional. Dalam mengatur kompensasi di suatu perusahaan atau organisasi sangat diperlukan manajemen kompensasi profesional yang dapat mengelolanya dengan baik. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Kompensasi juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang profesional akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai menyesuaikan dengan prestasi kerja, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, serta sesuai dengan persyaratan internal konsistensi. Kompensasi bukan hanya penting untuk para pegawai saja tetapi sangat penting bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri karena semua program kompensasi merupakan pencerminan instansi atau perusahaan agar dapat mempertahankan sumber daya manusianya (Suwatno dan Priansa, 2011)

Yayasan Markaz Imam Malik adalah salah satu Yayasan yang bergerak dibidang Pendidikan, Dakwah dan Sosial di Makassar. Walaupun baru berjalan sekitar 5 tahun, yayasan ini sudah banyak memberikan kontribusi yang positif terhadap masyarakat sekitar dari berbagai program yang dijalankan. Kepemimpinan yang kuat serta personal branding Ketua Yayasan sebagai salah satu Ulama Ahli Qur'an menjadi faktor utama yayasan ini berkembang dengan pesat.

Dalam hal kompensasi, sebagian gaji karyawan masih di bawah standar UMR Makassar sehingga pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan di Yayasan MIM masih kurang. Promosi Jabatan, Bonus dan THR bagi karyawan yang berprestasi dan memenuhi syarat juga sudah diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun demikian kondisinya, peneliti melihat bahwa motivasi karyawan untuk tetap bekerja secara profesional cukup tinggi. Karyawan yang bekerja tidak hanya di dorong oleh besar kecilnya gaji semata, tetapi ada motivasi lain yang mendukung mereka untuk bertahan

dan senantiasa bekerja sepenuh hati.

Dari penjelasan diatas dan adanya perbedaan dari beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti berniat melaksanakan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui nilai dari variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Dari penjelasan diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Yayasan Markaz Imam Malik Makassar”**.

METODE PENELITIAN

Sebagai langkah pertama, studi pustaka dilaksanakan dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan topik menggunakan buku-buku yang menjadi sumber referensi agar dapat memperoleh data landasan teori dan bagaimana cara menganalisis data. Selanjutnya dengan studi kasus, yakni sebuah pendekatan penelitian dimana peneliti meneliti pada subjek tertentu dan nantinya kesimpulan hanya akan berlaku pada subjek tersebut. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2020. Lokasi penelitian adalah Kantor Yayasan Markaz Imam Malik di Jln. RSI Faisal XIV No.14, Kelurahan Bantabantaeng, Kecamatan Rappocini Makassar. Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan Yayasan Markaz Imam Malik yang berjumlah 125 orang sebagai populasi, dimana sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 115 orang (minimal 95 Responden menurut Rumus Slovin).

Field research (Studi lapangan) yaitu pengumpulan data yang dilaksanakan secara langsung. Pengumpulan data dilaksanakan dengan cara membagikan kuesioner (pertanyaan/pernyataan) kepada setiap responden yang dianggap memenuhi kriteria tertentu dalam penelitian. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan beberapa daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon terhadap setiap pertanyaan/pernyataan tersebut. Kuesioner penelitian ini berfokus pada daftar pertanyaan atau pernyataan menggunakan angket tertutup. Angket tertutup yaitu angket yang menggunakan dan memberikan pilihan jawaban yang ditentukan oleh peneliti kepada setiap responden.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang di dahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien determinasi (R Square).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk menentukan analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini, maka dilaksanakan pengujian untuk membuktikan independensi setiap variabel bebas yang diteliti. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 23.0 For windows, maka dilakukan pengujian sebagai berikut.

➤ Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan terhadap nilai standardized residual dengan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan signifikan sebesar 5%.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		,0000000
Std. Deviation		3,99507067
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,044
	Negative	-,057
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas, diperoleh hasil pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu asymptotic significance ≥ 0.05 yaitu $0.200 \geq 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

➤ Uji Heteroskedastisitas

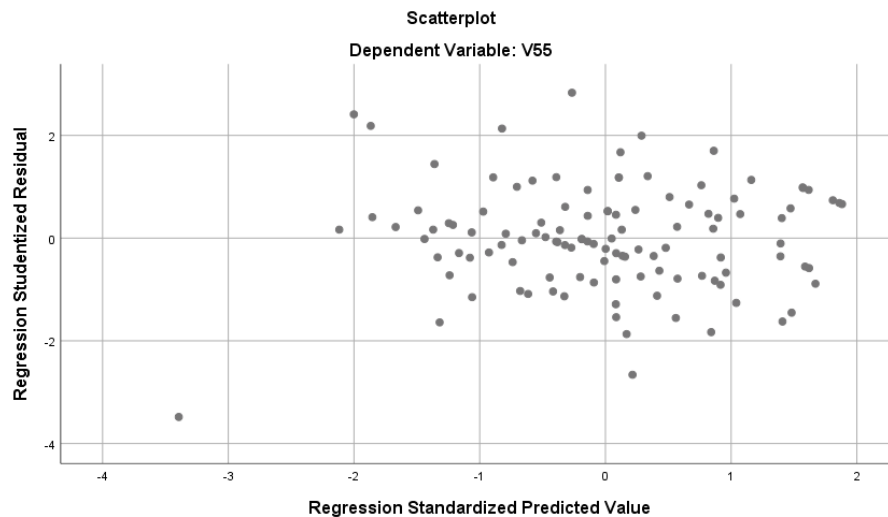
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model dari regresi yang baik adalah non heteroskedatis. Dasar pengambilan kesimpulan adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu antara Y yang di prediksi dengan residual.

a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka disimpulkan terjadi heteroskedatis.

b. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedatis.

Berdasarkan dari hasil pengolahan menggunakan Aplikasi SPSS 23.0 For windows di peroleh kurva pengujian heteroskedastisitas seperti dibawah ini:

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer, diolah tahun 2020

Dari gambar grafik diatas menunjukkan antara nilai sumbu Y (Nilai Y yang di prediksi) dan sumbu X (Nilai residual) menunjukkan pola yang tidak jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y secara tidak teratur jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

➤ Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan) antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah non multikolinear. Analisis ini ditentukan oleh besarnya nilai VIF (Varians Inflation Factor) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikoliearitas adalah mempunyai nilai VIF yang tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka tolerance tidak kurang dari 0.1. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan Aplikasi SPSS 23.0 For windows didapatkan nilai VIF (Varians Inflation Factor) dan Tolerance untuk masing-masing variabel bebas pada table berikut dibawah ini:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,018	2,875		5,224	,000		
KEPEMIMPINAN	,288	,073	,406	3,933	,000	,422	2,369
MOTIVASI	,044	,125	,047	,351	,727	,249	4,023
KOMPENSASI	,336	,127	,320	2,633	,010	,303	3,298

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil dari tabel di atas diketahui bahwa besarnya nilai dari VIF (Varians Inflation Factor) setiap variabel bebas (independen) memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 jadi disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji-F bertujuan menguji signifikansi koefisien regresi dari seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara simultan (bersama- sama). Jadi menguji signifikansi pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja. Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yang berhubungan dengan pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

H_0 : Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H_a : Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1830,354	3	610,118	37,221	,000 ^b
	Residual	1819,507	111	16,392		
	Total	3649,861	114			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2020

a. Menentukan rumus hipotesis :

H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama terhadap Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H_a : tidak semua $b = 0$, artinya ada pengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Menentukan tingkat signifikansi :

Tingkat signifikansi dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang biasanya digunakan di dalam penelitian).

c. Menentukan nilai F_{tabel} dan F_{hitung} :

F_{tabel} dapat di lihat pada tabel statistika dengan nilai signifikansi 0,05 dimana $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 4 - 1 = 3$

$df_2 = n - k - 2 = 115 - 3 - 2 = 110$

maka di peroleh nilai $F_{tabel} = 2.68$

Sedangkan F_{hitung} di lihat pada tabel dengan nilai sebesar 37.721

d. Kriteria Keputusan :

H_0 akan diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 akan ditolak, apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

e. Pengambilan Keputusan :

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 37.721$, dengan $F_{tabel} = 2.68$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $37.721 > F_{tabel}$ sebesar 2.68, maka H_0 ditolak. Artinya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial.

Tabel 4. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,018	2,875		5,224	,000
	KEPEMIMPINAN	,288	,073	,406	3,933	,000
	MOTIVASI	,044	,125	,047	,351	,727
	KOMPENSASI	,336	,127	,320	2,633	,010

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2020

Untuk membuktikan apakah ada pengaruh atau tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan (X1) :

1. Menentukan hipotesis :

H_0 : $b_1 = 0$, artinya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_a : $b_1 \neq 0$, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan level of significance (α) :

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3. Menentukan nilai dari t_{tabel} : $t_{tabel} = (\alpha ; df = n)$, maka nilai

$t_{tabel} = (0,05 ; 115) = 1.981$

4. Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 akan diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 akan ditolak, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

5. Kesimpulan :

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Aplikasi SPSS 23 for Windows yang tertera pada Tabel, diperoleh nilai t_{hitung} untuk Kepemimpinan (X1) sebesar 3.933. Diketahui t_{hitung} sebesar $3.933 > t_{tabel}$ sebesar 1.981, maka H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

b. Variabel Motivasi (X2) :

1. Menentukan hipotesis :

H_0 : $b_1 = 0$, artinya Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan level of significance (α) :
Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05
3. Menentukan nilai $t_{tabel} : t_{tabel} = (\alpha ; df = n)$, maka nilai $t_{tabel} = (0,05 ; 115) = 1.981$
4. Kriteria pengambilan keputusan :
 H_0 akan diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$
 H_0 akan ditolak, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
5. Kesimpulan :
Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Aplikasi SPSS 23 for Windows yang tertera pada Tabel, diperoleh nilai t_{hitung} untuk Motivasi (X2) sebesar 0,351. Diketahui t_{hitung} sebesar $0,351 < t_{tabel}$ sebesar 1.981, maka H_0 ditolak H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel Kompensasi (X3)

1. Menentukan hipotesis :
 $H_0 : b_1 = 0$, artinya Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
 $H_a : b_1 \neq 0$, artinya Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Menentukan level of significance (α) :
Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05
3. Menentukan nilai $t_{tabel} : t_{tabel} = (\alpha ; df = n)$, maka nilai dari $t_{tabel} = (0,05 ; 115) = 1.981$
4. Kriteria pengambilan keputusan :
 H_0 akan diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$
 H_0 akan ditolak, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
5. Kesimpulan :
Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Aplikasi SPSS 23 for Windows yang tertera pada Tabel, diperoleh nilai t_{hitung} untuk Kompensasi (X3) sebesar 2.633. Diketahui t_{hitung} sebesar $2.633 > t_{tabel}$ sebesar 1.981, maka H_0 diterima H_a diterima. Jadi disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) disebut juga dengan koefisien majemuk (multiple coefficient of determination). Koefisien determinasi (R²) menjelaskan proporsi dari variasi variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu) secara bersama-sama (simultan).

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change
1	,708 ^a	,501	,488	4,049	,501	37,221

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2020

Diketahui dari tabel bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) diperoleh sebesar 0.501 sehingga dapat diartikan bahwa 50.1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Sedangkan sisanya persentase sebesar 49.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik

Uji t dikenal sebagai uji parsial yang digunakan untuk menguji seperti apa pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat (dependent). Uji ini dapat membandingkan antara nilai t hitung (berdasarkan hasil perhitungan) dengan t tabel (berasal dari tabel statistik). Berdasarkan hasil olah data diatas disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3.933 > t_{tabel} = 1.981$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Lestari, Sri, dan Mariyono, Joko, 2017, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai di Lkp Lestari Komputer Slawi, Jurnal ilmiah MULTIPLER- Vol 1. No. 2 Mei 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi terstandar (beta) kepemimpinan (X1) terhadap motivasi pegawai dengan nilai sebesar 0,56 dan kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja pegawai memperoleh nilai 0,24. Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LKP dengan nilai sebesar 0,12, kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai 0,39.

Pemimpin Perusahaan atau Organisasi harus dapat memahami kebutuhan setiap pegawainya supaya bisa bekerja lebih efektif demi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu, pemimpin dituntut bisa dekat dengan setiap pegawainya serta mampu mengetahui dan menyelesaikan setiap permasalahan yang mereka hadapi dalam bekerja. Dengan mempunyai kepemimpinan efektif, diharapkan perusahaan atau organisasi dapat berkembang ke arah yang lebih baik dan lebih profesional.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dari seorang pemimpin. Pengaruh tersebut bisa dirasakan oleh pegawai atau karyawan baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Handoko (2013), unsur paling penting yang bisa mempengaruhi kepemimpinan yaitu : Faktor hubungan antara pemimpin terhadap bawahan. Faktor ini diartikan sebagai kualitas hubungan antara pimpinan terhadap bawahan (baik, sedang, jelek) keyakinan bawahan terhadap pemimpin dan bagaimana loyalitasnya. Pada dasarnya faktor-faktor tersebut diukur berdasarkan persepsi setiap pemimpin mengenai atmosfer kelompok dalam sejumlah dimensi.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik

Uji t dikenal sebagai uji parsial digunakan menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas (independent) secara terpisah terhadap variabel terikat (dependent). Uji ini membandingkan antara nilai t hitung (berdasarkan hasil perhitungan)

dengan t tabel (berasal dari tabel statistik).

Berdasarkan hasil olah data, diketahui t_{hitung} sebesar $0,351 < t_{tabel}$ sebesar 1.981, maka H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, Victor P.K. Lengkong yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap karyawan di Yuta Hotel Manado, 2019. Hasil Penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori Harapan (expectancy) dikembangkan oleh Victor Vroom. Menurut Vroom, kecenderungan suatu tindakan dipengaruhi kecenderungan kuat tidaknya suatu harapan. Selanjutnya tindakan tersebut akan diikuti oleh pencapaian sebuah hasil. Pegawai atau karyawan akan termotivasi apabila mereka percaya bahwa upaya yang dia lakukan akan menghasilkan sebuah penilaian kinerja. Dengan penilaian kinerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan seperti peningkatan gaji, bonus, dan promosi sesuai harapan pegawai atau karyawan (Wijayanto, 2012).

Dalam hal ini, promosi jabatan, bonus dan THR bagi karyawan yang berprestasi dan memenuhi syarat sudah diterapkan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Walaupun demikian kondisinya, peneliti melihat bahwa motivasi karyawan untuk tetap bekerja secara profesional masih rendah.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik

Uji t dikenal sebagai uji parsial yang digunakan menguji seberapa besar pengaruh dari setiap variabel bebas (independent) secara terpisah (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat (dependent). Uji ini dapat membandingkan antara nilai t hitung (berdasarkan hasil perhitungan) dengan t tabel (berasal dari tabel statistik)

Berdasarkan hasil olah data, diketahui t_{hitung} sebesar $2.633 > t_{tabel}$ sebesar 1.981, maka H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian tahun 2013 yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda yang berjudul "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado" dengan hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Selain itu, pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan hasil kinerja karyawan, dapat membuat pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sesuai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi yang adil menuntut para karyawan agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja secara profesional. Dalam mengatur kompensasi di suatu perusahaan atau organisasi sangat diperlukan manajemen kompensasi profesional yang dapat mengelolanya dengan baik. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang profesional akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Besarnya kompensasi yang dibayarkan terhadap setiap pegawai harus disesuaikan dengan tanggung jawab, prestasi kerja, jenis pekerjaan, jabatan pekerjaan, resiko pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Kompensasi tidak hanya penting untuk pegawai atau karyawan saja tetapi sangat penting juga untuk organisasi atau perusahaan itu sendiri karena program kompensasi adalah pencerminan organisasi atau perusahaan agar dapat mempertahankan sumber daya manusianya (Suwatno dan Priansa, 2011).

Dalam pemberian kompensasi, sebagian gaji karyawan masih di bawah standar UMR Makassar sehingga pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan di Yayasan MIM masih kurang. Promosi Jabatan, Bonus dan THR bagi karyawan yang berprestasi dan memenuhi syarat juga sudah diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja tidak hanya di dorong oleh besar kecilnya gaji semata.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik

Uji-F digunakan menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) dalam model secara simultan (bersama- sama). Jadi menguji tingkat signifikansi dari pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil olah data di atas, untuk uji secara simultan ditemukan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 37.221 > F_{tabel} = 2,68$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tyas Aditya Praska, 2017. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan dan agar dapat mengetahui kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara parsial atau individu terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitiannya adalah studi kasus. Populasinya terdiri dari seluruh pegawai Hotel LPP Garden di Yogyakarta dengan jumlah 60 orang. Jumlah sampel 60 responden (penelitian populasi). Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling purposive. Teknik pengumpulan data adalah penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai di Hotel LPP Garden Yogyakarta. (2) Kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif secara parsial kinerja pegawai di Hotel LPP Garden Yogyakarta.

Kinerja seorang pegawai atau karyawan merupakan sesuatu yang sifatnya individual karena setiap pegawai atau karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja seorang pegawai atau karyawan bergantung pada kombinasi dari usaha, kemampuan dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko dalam Wahab (2012) kinerja merupakan ukuran terakhir dari keberhasilan seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan akan mendorong pegawai atau karyawan untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan tersebut.

5. Variabel yang paling dominan terhadap Kinerja

Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik. Kesimpulan ini di peroleh dari hasil uji T, dengan nilai $t_{hitung}(X1) = 3,933$, nilai $t_{hitung}(X2) = 0,351$, nilai $t_{hitung}(X3) = 2,633$ dimana Variabel X1 (Kepemimpinan) memiliki signifikansi dengan nilai tertinggi. Adapun pernyataan/pertanyaan dengan reliabel tertinggi dalam variabel kepemimpinan yaitu pemimpin senantiasa memberikan pengarahan agar saya bisa bekerja dengan sungguh-sungguh dan pemimpin percaya bahwasanya saya dapat bekerja sesuai dengan harapan Yayasan.

Hal ini di dukung dari hasil wawancara dan observasi lapangan yang dilakukan

penulis bahwa kepemimpinan di Yayasan Markaz Imam Malik memenuhi kriteria kepemimpinan yang baik antara lain : memberikan pengarahan dengan baik kepada karyawan, melakukan pembagian tugas sesuai dengan kompetensi, minat dan bakat yang dimiliki karyawan serta senantiasa memberikan support dan motivasi yang baik dalam bekerja dengan penuh keikhlasan dan profesional.

Selain itu, hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moh. Kahfi Djarat Labbase pada tahun 2020, yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Secara Teori, penelitian ini didukung Teori Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2009) bahwa Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 115 sampel karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3.933 > t_{tabel} = 1.981$ (2) Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 0,351 < t_{tabel} = 1.981$ (3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2.633 > t_{tabel} = 1.981$ (4) Kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 37.221 > F_{tabel} = 2,68$. (5) Variabel Kepemimpinan merupakan Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Markaz Imam Malik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Amirullah, (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Damayanti, Riski. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RS Islam Khadijah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Vol.17, No.2, Hal: 1-12.
- Fahmi, I., (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta, Bandung.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management

toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.

Insan, A. Nur. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.

Iskandar, Yan.(2019). *Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja pada pekerja BUMN*. *Jurnal Psikologi Vol 12 No. 2, Hal 1-10*.

Kadarisman, M., (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers, Jakarta.

Maamari, Bassem E. (2018). *How Organizational Culture and Leadership Style Affect Employees Performance of Genders*. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 26, Issue:4, Page:630-651.

Mangkunegara, A.P., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Norman, E., Djamil, M., Santoso, I., (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Komitmen Kerja SPG di Mall PGB Merdeka*. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) 6, #1000*. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v6i2.189>

Prawirosentono, Suyadi.(2019). *Kinerja, Motivasi dan Etos Kerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*, edisi kedua, cetakan ke-5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.

Robbins, S.P. dan C., Mary, (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Erlangga, Jakarta.

Robert L. Mathis – John H. Jackson, (2006). *Human Resource Management*, Edisi 10. ed. Salemba Empat, Jakarta.

Saban, Echdar. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Binsis*. Bogor: Ghalia Indonesia

Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmanto, (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.

Sulistiyawati, E., (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk. di Bagian Divisi Operasi I Medan (other)*. UPN “VETERAN” YOGYAKARTA.

Sutrisno, Edy,(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Suwatno, P., (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Wijayanto, D., (2012). Pengantar Manajemen. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Yukl, Gary. (2009). "Kepemimpinan dalam Organisasi", edisi kelima. Jakarta: PT. Indeks.

Yuniarsih, Tjuju, dan Suwatno. (2009). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung: Alfabeta.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Rajawali Pers.