



Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Resto Ayam Penyet Jakarta

Arif Akbar Lubis¹, Tika Nirmala Sari²

^{1,2} Universitas Potensi Utama, Sumatera Utara, Indonesia

Jl. Kl. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241

Email: ariflubis1410@gmail.com

Abstrak

Karyawan di store ayam penyet Jakarta belum mampu bekerja tanpa diarahkan oleh pimpinan untuk mencapai kinerja yang baik, artinya pimpinan di store ayam penyet Jakarta menilai bahwa karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya karena kurangnya tanggung jawab dari para karyawan. Karyawan di store ayam penyet Jakarta tidak disediakan insentif meskipun karyawan berkerja dengan sesuai peraturan yang telah ditentukan, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tidak mencapai target. Pimpinan di resto Ayam Penyet Jakarta belum dapat bersikap adil terhadap seluruh karyawan, pimpinan belum dapat memberikan rasa nyaman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas, artinya pimpinan belum mampu mensugesti para karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer dan sekunder, lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di salah satu resto Ayam Penyet Jakarta yang terletak di Jl. kl. Yos Sudarso no. 59, Glugur, Medan Barat dan Jl. Kapten Muslim no. 166, Medan Helvetia Sumatera Utara. Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), kepemimpinan (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). dan dari hasil temuan menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta dalam hal kualitas serta kuantitas dalam bekerja, disiplin kerja, inisiatif, tanggung jawab dan keterampilan pekerjaan

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Tercapainya sebuah tujuan perusahaan hanya akan tercapai karena adanya suatu upaya dari para pelaku yang terdapat dalam suatu perusahaan, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik dan berkontribusi positif terhadap perusahaan

sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan serta memajukan perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat membangkitkan produktivitas karyawan atau kemampuan terbaiknya bagi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. “Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sdm persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2013).

Mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat.

Berbagai macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai tuntutan pekerjaan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan. Beberapa diantaranya seperti Keterampilan pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Tanggung jawab, Disiplin, Kerjasama dan Kuantitas pekerjaan. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien serta memberikan hasil yang optimal.

Dari data pra penelitian pada Tabel 1.1 menurut Wirawan dalam Fauzi (2014) terdapat beberapa hal yang memerlukan perhatian untuk lebih ditingkatkan lagi pada indikator kinerja karyawan, persentase tertinggi yaitu 83 % jawaban responden yang menyatakan bahwa karyawan belum memiliki kinerja yang sesuai dengan kualitas yang

telah ditentukan perusahaan dan 67 % menyatakan bahwa karyawan di store ayam penyet Jakarta belum mampu bekerja tanpa selalu diarahkan oleh pimpinan untuk mencapai kinerja yang baik, artinya pimpinan di store ayam penyet Jakarta menilai bahwa karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya karena kurangnya tanggung jawab dari para karyawan. Sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan di store ayam penyet Jakarta tidak maksimal.

Menurut Sari (2021) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya jika karyawannya tidak berkinerja baik. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai yang berdedikasi, loyal, patuh, disiplin dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang ditugaskan dan dilaksanakan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Sastryhardiwiryo (2015) Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tugas dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi karyawan.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Faris (2022) tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. artinya bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan mengelola kompensasi karyawan untuk dapat mencapai kualitas kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat terdapat beberapa indikator kompensasi karyawan di store ayam penyet Jakarta yang tidak disediakannya insentif meskipun karyawan berkerja dengan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan tidak mencapai maksimal. Dan meskipun perusahaan memberikan fasilitas berupa parkir khusus karyawan, kafetaria, dan seragam kerja tetapi karyawan tidak menikmati fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena fasilitas parkir sering dipakai buat tamu yang datang sehingga karyawan sering memarkirkan kendaraannya di tempat lain dan pengambilan untuk seragam kerja malah dibebankan atau potongan kepada karyawan saat penerimaan gaji pada bulan tersebut.

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu : tunjangan, insentif, fasilitas ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain itu tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi juga agar membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif. Jika karyawan lebih berusaha dan berprestasi maka perusahaan akan lebih loyal jika perusahaan menghargai kerja keras karyawan tersebut.

Dapat dilihat data gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan store ayam penyet Jakarta cab. Glugur sangat minim, serta masih adanya potongan seperti absen karyawan, seragam kerja, keterlambatan kerja, BPJS, audit, SP dan lain - lainnya., sehingga masih banyak karyawan yang merasa mendapatkan hasil pendapatan bersih dari gaji dan upah sangat minim. sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan pada store ayam penyet Jakarta cab. Glugur. Untuk perihal sistem audit sendiri adalah kegiatan peninjauan kembali data-data konkrit dalam suatu laporan agar akurat. Data yang tertulis dalam laporan diperiksa secara detail apakah ada yang melenceng atau sudah sesuai dengan kenyataan yang ada. Selain itu, data-data tadi dievaluasi kembali alasan terjadinya. Untuk proses auditnya yaitu pemeriksaan data stock awal bahan baku pada periode 1 bulan penuh. Kemudian data tersebut di tambahkan dengan jumlah bahan baku yang telah di suplay pada store tersebut. Dan selanjutnya di kurangi dengan jumlah bahan baku yang terpakai atau terjual pada suatu proses operasional penjualan. Kemudian hasil tersebut merupakan hasil

akhir bahan baku store atau di sebut juga sisa bahan baku pada setiap akhir bulan. Hasil tersebut akan di perhitungkan Kembali kebenaran dari jumlah laporan – laporan stock setiap harinya, apabila terjadi selisih jumlah perhitungan yang dalam arti kata dapat merugikan perusahaan maka jumlah selisih tersebut akan di bebaskan oleh seluruh karyawan store sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap seluruh bahan baku yang telah di suplay oleh pihak logistic.

Selain faktor kompensasi terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor kepemimpinan. Menurut Martoyo (2007) kepemimpinan adalah Keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Apabila dalam suatu perusahaan tercipta kesenjangan antara pimpinan dan bawahannya, maka akan timbul rasa tidak jasa konstruksi, akan memberikan peluang yang besar bagi penyerapan tenaga kerja yang memiliki keahlian dibidang industri jasa konstruksi dan bangunan. Dengan tersedianya lapangan pekerjaan, maka akan menciptakan pendapatan bagi tenaga nyaman yang mana nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan data hasil pra penelitian hal ini dapat dilihat pada indikator kepemimpinan, persentase tertinggi yaitu 70 % jawaban responden yang menyatakan pimpinan di store Ayam Penyet Jakarta tidak mampu mensugesti karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan 60 % menyatakan bahwa pimpinan di resto Ayam Penyet Jakarta belum dapat bersikap adil terhadap seluruh karyawannya dan pimpinan belum dapat memberikan rasa aman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas, artinya mayoritas karyawan di store Ayam Penyet Jakarta merasa bahwa pimpinan belum mampu mensugesti para karyawan untuk dapat berekja dengan lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, karyawan juga merasa bahwa pimpinan belum dapat bersikap adil dan belum dapat memberikan rasa aman sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan di resto Ayam Penyet Jakarta tidak maksimal.

Oleh karena itu di dalam sebuah lembaga seorang pemimpin (Leader) mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh. dalam keberlangsungan lembaga

tersebut. lembaga dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak pada peranan seorang pemimpin (Leader).

Menurut Stephen P. Robbins, (2019) kepemimpinan adalah kepemimpinan yang terlibat dalam transaksi untuk memotivasi bawahan menyelesaikan tugas. Selain itu, gaya kepemimpinan transaksional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan proses pertukaran yang mengakibatkan bawahan menerima imbalan dan membantu bawahan mengidentifikasi apa yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan kualitas konsumen yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah pendekatan metode asosiatif. Dalam Juliandi dkk (2015) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui teori ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena.

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang digunakan. Jadi, data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, maupun berupa keterangan atau penjelasan yang dinyatakan dalam angka.

Sugiyono (2008) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui nonprobability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Adapun sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota- anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 38 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolonearitas, heteroskedastisitas dan autokolerasi serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	38
Test Statistic	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 2. Nilai Tolerance dan VIF Coefficientsa

Model	Coefficients^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.986	1.014
Kepemimpinan	.986	1.014

Dari tabel uji multioikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dengan nilai tolerance > 0,1 yaitu untuk variabel Kompensasi dengan nilai 0.986 yang berarti $0.986 > 0.1$ dan variabel Kepemimpinan dengan nilai 0.986 yang berarti $0.986 > 0.1$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Kompensasi yaitu sebesar 1.014 yang berarti $1.014 < 10$ dan untuk variabel Kepemimpinan dengan nilai VIF sebesar 1.014 yang berarti $1.014 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

Tabel 3. Uji Glejser

Coefficients ^a	
Model	Sig.
(Constant)	.372
Kompensasi	.481
Kepemimpinan	.581

Berdasarkan tabel 4.10 nilai signifikansi seluruh variabel independen pada penelitian lebih besar > 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji geljer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 4. Uji Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	12.311	3.880
Kompensasi	.349	.120
Kepemimpinan	.158	.167

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS for windows versi 25 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$a = 12,311$$

$$b_1 = 0,349$$

$$b_2 = 0,158$$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 12.311 + 0.349 X_1 + 0.158 X_2 + e$$

Hal ini dapat dilihat pada keterangan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 12,311 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) dalam keadaan konstan maka Kinerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 12,311.
2. Kompensasi (X₁) sebesar 0,349 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Kompensasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 34,9 % .

3. Kepemimpinan (X2) sebesar 0,158 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 15,8 %.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah nilai Kompensasi (X1) sebesar 34,9 %. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Kinerja Karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh Variabel Kompensasi.

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	3.173	.003
Kompensasi	2.902	.006
Kepemimpinan	.947	.350

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa :

$$Df = n - k = 38 - 3 = 35$$

Ket :

N = sampel

k= variabel penelitian

α = tingkat signifikansi

$$n= 38 \quad T_{tabel} = 2,030$$

$$k= 3$$

$$\alpha= 5 \% (0,05)$$

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = 38-3 = 35. Nilai t_{tabel} untuk n=35 adalah 2,030. Dari tabel 4.12 dapat dilihat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} 2,902 > t_{tabel} 2,03 dengan probabilitas Sig pada Kompensasi 0,006 < 0,05 dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka dasar

ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $38-3 = 35$. Nilai t_{tabel} untuk $n=35$ adalah 2,030. Dari tabel 4.12 dapat dilihat pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,947 < t_{tabel} 2,030$ dengan probabilitas Sig pada Motivasi $0,350 > 0,05$ dikarenakan nilainya lebih besar dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara parsial Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a		
F		Sig.
5.049		.012 ^b

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$Df (N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df (N2) = n - k = 38 - 3 = 35$$

Ket :

n= sampel

k= variabel penelitian

α = tingkat signifikansi

$$n= 38 \quad F_{tabel} = 3,27$$

$$k= 3 \quad F_{hitung} = 5,049$$

$$\alpha= 5 \% (0,05)$$

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F tabel terdapat nilai F hitung sebesar 5,049 dengan tingkat signifikansi 0.012 dan untuk F tabel diperoleh nilai 3,27 yang dimana artinya $F_{hitung} > F_{tabel} (5,049 > 3,27)$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas terdiri dari Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Resto Ayam Penyet Jakarta.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b

R Square	Adjusted R Square
.224	.180

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 18 % yang artinya bahwa Variabel Kompensasi (X1) dan variabel Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta, sedangkan sisanya 82 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Kompensasi X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan pertama yaitu “Tanggapan responden tentang gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan cukup minim”. Dan terdapat pada indikator gaji dan upah. Artinya bahwa karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta merasa bahwa gaji dan upah yang diberikan oleh Perusahaan terhadap karyawan sangat minim. Dan sehingga hal ini mempengaruhi produktifitas kinerja karyawan.. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tugas dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi karyawan. Dan berdasarkan hasil dari latar belakang permasalahan yang ada di resto ayam penyet Jakarta bahwa gaji dan upah yang diterima karyawan cukup minim serta insentif dan fasilitas yang diberikan tidak dirasakan oleh para karyawan sehingga hal ini mempengaruhi kinerja para karyawan

Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sastryhardiwiryo (2015) Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022) tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pusri Pemasaran Pupuk Daerah (PPD) Sumatera Utara” Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) tentang “Bagaimana Kompensasi Mempengaruhi Motivasi Dan Kinerja Guru” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti secara parsial Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Kepemimpinan X2 hasil yang diperoleh mayoritas jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan ketiga yaitu “Apakah pimpinan di ayam penyet Jakarta dapat memberikan rasa aman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas” dan pernyataan kelima yaitu “Apakah pimpinan di ayam penyet Jakarta menghargai kinerja karyawannya”. Dan terdapat pada indikator menciptakan rasa aman dan bersikap menghargai. Artinya bahwa karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta merasa bahwa pimpinan memberikan rasa aman dan menghargai kinerja karyawannya didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat.. Oleh karena itu di dalam sebuah lembaga seorang pemimpin (Leader) mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh. dalam keberlangsungan lembaga tersebut. lembaga dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak pada peranan seorang pemimpin (Leader).

Kepemimpinan adalah kepemimpinan yang terlibat dalam transaksi untuk memotivasi bawahan menyelesaikan tugas. Selain itu, gaya kepemimpinan transaksional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan proses pertukaran yang mengakibatkan bawahan menerima imbalan dan membantu bawahan mengidentifikasi apa yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan kualitas konsumen yang lebih baik. Stephen P. Robbins, (2019).

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwadi tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parlinda dan Wahyudin (2009) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta

Berdasarkan hasil analisis data uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H3 diterima yang artinya bahwa variabel Kompensasi (X1) dan variabel Kepemimpinan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta. Kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan bahwa hasil analisis data ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Yang dimana Variabel Kompensasi dan variabel Kepemimpinan memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Resto Ayam Penyet Jakarta.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Kompensasi, kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun kompensasi yang terlalu rendah dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena ketidakpuasan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan, selain faktor kompensasi terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor kepemimpinan. Kurangnya pemberian sugesti dari pimpinan

dalam bekerja, tentu akan menimbulkan permasalahan pada kinerja karyawan yang dimana karyawan akan kurang termotivasi didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan sehingga hal ini mempengaruhi produktifitas kerja karyawan , jika hal ini terus terjadi akan berdampak terhadap perusahaan, tentunya pencapaian pekerjaan tidak akan tercapai dengan efektif.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanta dkk (2013) tentang “Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi Di Denpasar” Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Setelah menganalisis serta evaluasi data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan maka peneliti menarik kesimpulan yaitu hasil tabel penelitian variabel Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta dalam gaji dan upah, insentif, asuransi dan fasilitas kantor, hasil tabel penelitian variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta dalam hal memberi sugesti, bersifat adil, mendukung tujuan, menciptakan rasa aman, dan bersikap menghargai dan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta dalam hal kualitas serta kuantitas dalam bekerja, disiplin kerja, inisiatif, tanggung jawab dan keterampilan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Widhi Kurniawan. (2012). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR. Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Akreditasi No. 80/DIKTI, ISSN 1411-0393.

- DITO, A. H. (2010). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SLAMET LANGGENG PURBALINGGA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Skripsi, 1-110.
- Ewi Suryani Harahap*, e. S. (Maret 2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, 69-88. doi:[https://doi.org/ 10.30596/maneggio.v2i1.3404](https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404)
- I Wayan Niko Susanta, M. I. (April 2013). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA. Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, 2.
- Indra Marjaya, F. (Maret 2019,). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, 129-147.
- Novita Rizqi Rohmawati (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Rakyat Indonesia cabang Surakarta). eprints.ums.ac.id/21654/25/NASKAH_PUBLIKASI.pdf. Persada
- Rahadian Fernanda. (tahun 2016). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA. JURNAL NOMINAL, VOLUME V NOMOR 2, 1-95.
- RAHMAYANI. (Tahun 2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PERBATASAN DAERAH (BPPD) NUNUKAN. SKRIPSI, 1-111.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Technomedia Journal, 7(1 Juni), 68-77.
- Sarita Permata Dewi. (Tahun 2012). ENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPBU YOGYAKARTA (STUDI KASUS PADA SPBU ANAK CABANG PERUSAHAAN RB.GROUP). Jurnal Nominal, Volume I Nomor I .
- Tjahjawati, A. N. (Desember 2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Vol. 3, No. 3, ISSN 2460-8211.
- Wa Ode Zusnita Muizu. (Maret 2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Pekbis Jurnal, Vol.6, 1-13.
- Wijayanti, D. W. (Tahun 2012). ENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA ANUGERAH SEMESTA SEMARANG. Skiripsi, 01-115.