

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN VERIFIKASI DOKUMEN CIMB NIAGA JAKARTA

Pri Pantjaningsih<sup>1</sup>, Alvin Kusumah<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia (STIE MBI)

[pripantjaningsih318@gmail.com](mailto:pripantjaningsih318@gmail.com)

[alvin.kusumah@student.stiemi.ac.id](mailto:alvin.kusumah@student.stiemi.ac.id)

## Article Info

### Article history:

Received Feb 9, 2025

Revised Mart 24, 2025

Accepted Aprl 15, 2025

### Kata Kunci:

Kepemimpinan, Kompensasi  
dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Verifikasi Dokumen CIMB Niaga Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Pengambilan sampel dilakukan terhadap 40 responden dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 7,004 yang lebih besar dari F tabel 3,25 ( $7,004 > 3,25$ ). Namun, secara parsial, kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung  $1,906 < t$  tabel 2,021, sedangkan kompensasi juga tidak berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung  $2,011 < t$  tabel 2,021. Dengan demikian, penelitian ini mengungkap bahwa faktor kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan secara individual.

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of leadership and compensation on employee performance in the Document Verification on of CIMB Niaga Jakarta. The method used in this study is a quantitative method with a descriptive verification approach. Sampling was carried out on 40 respondents using a simple random sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression through SPSS version 25 software. The results showed that leadership and compensation simultaneously had a significant effect on employee performance with a calculated F value of 7.004 which was greater than the F table of 3.25 ( $7.004 > 3.25$ ). However, partially, leadership did not have a significant effect on employee performance with a calculated t value of 1.906  $< t$  table 2.021, while compensation also had no significant effect with a calculated t value of 2.011  $< t$  table 2.021. Thus, this study reveals that leadership and compensation factors simultaneously have an effect on employee performance, but do not have a significant effect individually.*

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



---

**Corresponding Author:**

Name: Pri Pantjaningsih  
Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia (STIE MBI),  
Email: [pripantjaningsih318@gmail.com](mailto:pripantjaningsih318@gmail.com)

---

**1. PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kesuksesan organisasi. Salah satu perusahaan perbankan terkemuka di Indonesia, CIMB Niaga, mengandalkan kinerja karyawan dalam Verifikasi Dokumen untuk memastikan kelayakan nasabah sebelum mendapatkan persetujuan kredit. Dalam mencapai target kunjungan ke nasabah, faktor kepemimpinan dan kompensasi berperan dalam memotivasi karyawan agar bekerja lebih optimal. Namun, data menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam memenuhi target kunjungan masih di bawah standar, dengan rata-rata persentase kunjungan sebesar 94% selama periode Maret hingga Agustus 2024. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Verifikasi Dokumen CIMB Niaga Jakarta.

**2. TINJAUAN PUSTAKA****2.1 Kepemimpinan**

Menurut Robbins dan Judge (2018:186), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Dimensi kepemimpinan meliputi pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

**2.2 Kompensasi**

Milkovich (2014:5) mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk motivasi atas kinerja mereka. Kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

**2.3 Kinerja Karyawan**

Koopmans (2011:32) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencakup tugas, perilaku kontekstual, dan adaptasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti kepemimpinan dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

**3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Populasi penelitian adalah karyawan Verifikasi Dokumen CIMB Niaga Jakarta. Sampel penelitian berjumlah 40 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS versi 25.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan lampiran hasil kuesioner, maka dapat disusun resume hasil tanggapan responden pada Tabel 4.1 berikut.

**Tabel 4.1**  
**Resume Hasil Tanggapan Responden**

Pernyataan	Variabel X1		Pernyataan	Variabel X2		Pernyataan	Variabel Y	
	$\Sigma$	X		$\Sigma$	X		$\Sigma$	X
P1	157	3,93	P1	150	3,75	P1	163	4,08
<b>P2</b>	<b>149</b>	<b>3,73</b>	P2	153	3,83	P2	171	4,28
P3	164	4,10	P3	151	3,78	<b>P3</b>	<b>185</b>	<b>4,63</b>
P4	153	3,83	P4	152	3,80	P4	179	4,48
P5	153	3,83	P5	158	3,95	P5	180	4,50
P6	156	3,90	P6	149	3,73	P6	165	4,13
P7	154	3,85	P7	160	4,00	P7	170	4,25
P8	161	4,03	P8	150	3,75	P8	120	3,00
<b>P9</b>	<b>168</b>	<b>4,20</b>	<b>P9</b>	<b>142</b>	<b>3,55</b>	P9	117	2,93
P10	161	4,03	<b>P10</b>	<b>161</b>	<b>4,03</b>	<b>P10</b>	<b>97</b>	<b>2,43</b>
<b>Jumlah</b>	1576	39	<b>Jumlah</b>	1526	38	<b>Jumlah</b>	1547	39
<b>Rata-rata</b>	158	4	<b>Rata-rata</b>	153	4	<b>Rata-rata</b>	155	4
<b>Max</b>	168	4,20	<b>Max</b>	161	4,03	<b>Max</b>	185	4,63
<b>Min</b>	149	3,73	<b>Min</b>	142	3,55	<b>Min</b>	97	2,43

Sumber : Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat jumlah, rata-rata, nilai tertinggi (Max) dan nilai terendah (Min) hasil tanggapan responden dari setiap pernyataan kuesioner. Nilai rata-rata pernyataan variabel X1 (Kepemimpinan) yaitu sebesar 158, nilai rata-rata pernyataan variabel X2 (Kompensasi) yaitu sebesar 153 dan nilai rata-rata pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) yaitu sebesar 155. Nilai tertinggi (Max) pernyataan variabel X1 (Kepemimpinan) terdapat pada pernyataan P9 (Pimpinan saya memiliki target capaian kinerja dan tujuan organisasi) yaitu sebesar 168, nilai tertinggi (Max) pernyataan variabel X2 (Kompensasi) terdapat pada pernyataan P10 (Perusahaan saya memberikan promosi jabatan untuk karyawan yang memiliki kontribusi terbaik) yaitu sebesar 161 dan nilai tertinggi (Max) pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) terdapat pada pernyataan P3 (Saya berusaha agar hasil pekerjaan baik) yaitu sebesar 185.

Nilai terendah (Min) merupakan nilai dengan skor paling sedikit pada tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti dan nilai tersebut menjelaskan persepsi terendah responden terhadap indikator variabel penelitian. Nilai terendah (Min) pernyataan variabel X1 (Kepemimpinan) terdapat pada pernyataan P2 (Pimpinan saya bisa memahami kebutuhan dan mengetahui perasaan anggota) yaitu sebesar 149, nilai terendah (Min) pernyataan variabel X2 (Kompensasi) terdapat pada pernyataan P9 (Perusahaan saya mengadakan acara liburan gratis untuk para karyawan) yaitu sebesar 142 dan nilai terendah (Min) pernyataan variabel Y terdapat pada pernyataan P10 (Saya suka bekerja dengan tidak mengikuti peraturan) yaitu sebesar 97.

#### 4.1.2 Frekuensi Identitas Responden

##### a. Jenis Kelamin

Hasil dari penyebaran kuesioner, didapat jumlah responden laki-laki dan perempuan pada Tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Laki-laki	30	75,0	75,0	75,0
	Perempuan	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner yaitu sebanyak 40 responden, yang terdiri dari 10 responden atau 25% adalah perempuan dan 30 responden atau 75% adalah laki-laki.

##### b. Usia

Data usia responden terbagi menjadi 4 kelompok usia yang tertera pada Tabel 4.3 berikut.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	<20 Tahun	4	10,0	10,0	10,0
	21-30 Tahun	31	77,5	77,5	87,5
	31-40 Tahun	4	10,0	10,0	97,5
	41-50 Tahun	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden berusia di bawah 20 tahun yaitu sebanyak 4 responden dengan persentase 10%, kemudian responden dengan usia 21 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase 77,5%, berikutnya responden dengan usia 31 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 4 responden dengan persentase 10% dan responden dengan usia 41 sampai dengan 50 tahun yaitu sebanyak 1 responden dengan persentase 2,5%.

##### c. Pendidikan

Data pendidikan responden memiliki 3 tingkatan pendidikan yang berbeda terdapat pada Tabel 4.4 berikut.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan
------------

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	SMA/SMK	24	60,0	60,0	60,0
	Diploma	10	25,0	25,0	85,0
	Sarjana	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 24 responden dengan persentase 60%, kemudian responden yang memiliki pendidikan Diploma yaitu sebanyak 10 responden dengan persentase 25% dan responden yang memiliki pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 6 responden dengan persentase 15%.

#### d. Area Kerja

Data area kerja responden terbagi menjadi 5 wilayah kota yang berbeda pada Tabel 4.5 berikut.

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Area Kerja**

<b>Area Kerja</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
<i>Valid</i>	Jakarta Pusat	16	40,0	40,0	40,0
	Jakarta Selatan	12	30,0	30,0	70,0
	Jakarta Barat	4	10,0	10,0	80,0
	Jakarta Utara	4	10,0	10,0	90,0
	Jakarta Timur	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki area kerja di Jakarta Pusat yaitu sebanyak 16 responden dengan persentase 40%, kemudian responden yang memiliki area kerja di Jakarta Selatan yaitu sebanyak 12 responden dengan persentase 30%, selanjutnya responden yang memiliki area kerja di Jakarta Barat yaitu sebanyak 4 responden dengan persentase 10%, berikutnya responden yang memiliki area kerja di Jakarta Utara yaitu sebanyak 4 responden dengan persentase 10% dan responden yang memiliki area kerja di Jakarta Timur yaitu sebanyak 4 responden dengan persentase 10%.

## 4.2 Hasil Olahan Data

### 4.2.1 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Untuk hasil dari uji validitas pada penelitian ini sebagaimana disajikan pada Tabel 4.6 berikut.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Pernyataan Variabel X1</b>	<b>R Hitung</b>	<b>Pernyataan Variabel X2</b>	<b>R Hitung</b>	<b>Pernyataan Variabel Y</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Ket.</b>
P1	0,893	P1	0,536	P1	0,606	0,312	Valid
P2	0,762	P2	0,809	P2	0,595	0,312	Valid

P3	0,772	P3	0,915	P3	0,606	0,312	Valid
P4	0,771	P4	0,583	P4	0,649	0,312	Valid
P5	0,636	P5	0,603	P5	0,627	0,312	Valid
P6	0,722	P6	0,800	P6	0,624	0,312	Valid
P7	0,727	P7	0,783	P7	0,688	0,312	Valid
P8	0,787	P8	0,840	P8	0,685	0,312	Valid
P9	0,756	P9	0,773	P9	0,693	0,312	Valid
P10	0,687	P10	0,805	P10	0,645	0,312	Valid

Sumber : Diolah 2024

Hasil dari uji validitas variabel X1 (Kepemimpinan), variabel X2 (Kompensasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) menggunakan R Tabel sebagai dasar penentuan karena sesuai dengan kriteria pengujian validitas pada bab 3, yaitu R Hitung dibandingkan dengan R Tabel. R hitung masing-masing pernyataan didapatkan dari output hasil olahan SPSS 25 terlampir dan R tabel sebesar 0,312 didapatkan dari tabel R baris ke-38 ( $40-2 = 38$ ) dengan tingkat signifikansi 5% untuk pengujian 2 (dua) arah.

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil dari uji validitas untuk semua nilai R Hitung hasilnya lebih besar (>) dari R Tabel. Maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan Valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Setelah dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas yang disajikan pada Tabel 4.7 berikut.

**Tabel 4.7**  
Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistic</i>				
No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	0,60	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X1)	0,913	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi (X2)	0,910	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,826	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepemimpinan yaitu sebesar 0,913, kemudian variabel Kompensasi yaitu sebesar 0,910 dan variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,826. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti dinyatakan Reliabel karena *Cronbach's Alpha* ketiga variabel tersebut memperoleh nilai yang lebih besar dari nilai 0,60 pada taraf signifikansi 5% dengan pengujian dua arah pada tabel R.

#### 4.2.2 Uji Data

##### a. Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas menunjukkan data yang telah disajikan pada Tabel 4.8 berikut.

**Tabel 4.8**  
Hasil Uji Normalitas Data

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	40

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,45650595
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,053
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil pengujian normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test mendapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Sehingga, dari hasil uji normalitas variabel X1 (Kepemimpinan) dan variabel X2 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , dapat diartikan data variabel X1, X2 dan Y berdistribusi secara normal.

#### 4.2.3 Uji Klasik

##### a. Uji Multikolinieritas

Hasil dari pengujian multikolinieritas ini disajikan pada Tabel 4.9 sebagai berikut.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,167	5,616		3,235	,003		
	Kepemimpinan	,276	,145	,299	1,906	,064	,796	1,257
	Kompensasi	,253	,126	,316	2,011	,052	,796	1,257
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas nilai tolerance untuk variabel Kepemimpinan yaitu sebesar  $0,796 > 0,1$  atau nilai VIF sebesar  $1,257 < 10$ , sehingga tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian nilai tolerance untuk variabel Kompensasi yaitu sebesar  $0,796 > 0,1$  atau nilai VIF sebesar  $1,257 < 10$ , sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode Glejser disajikan pada Tabel 4.10 berikut.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	18,167	5,616		3,235	,003
	Kepemimpinan	,276	,145	,299	1,906	,064
	Kompensasi	,253	,126	,316	2,011	,052
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai sig. dari masing-masing variabel adalah sebesar 0,064 untuk variabel Kepemimpinan dan 0,052 untuk variabel Kompensasi. Dari hasil tersebut maka artinya tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig > 0,05.

### c. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi dengan metode Durbin Watson disajikan pada Tabel 4.11 berikut.

**Tabel 4.11**  
Hasil Uji Autokorelasi

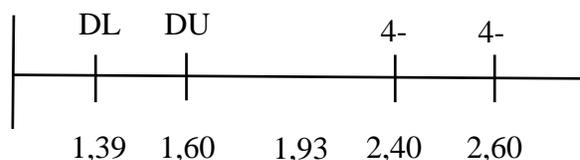
Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,524 <sup>a</sup>	,275	,235	5,602	1,934
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil pengujian autokorelasi dengan metode Durbin-Watson (DW), menunjukkan nilai DW sebesar 1,934 dan nilai DW tabel, yaitu  $d_L = 1,3908$  dan nilai  $d_U = 1,6000$  didapatkan dari tabel DW pada  $n = 40$  dan  $k = 2$  dengan nilai signifikansi = 5%, sehingga didapatkan model persamaan sebagai berikut:

Nilai  $d_L = 1,3908$  dan  $4 - d_L = 2,6092$   
 Nilai  $d_U = 1,6000$  dan  $4 - d_U = 2,4000$

**Gambar 4.1**  
Daerah Uji Autokorelasi Durbin-Watson



Sumber : Diolah 2024

Hasil perhitungan pengujian autokorelasi Durbin Watson menunjukkan bahwa nilai DW-test berada pada daerah  $d_U < DW < 4 - d_U$  dengan nilai DW-test yaitu sebesar 1,934 atau berada di antara 1,6000 – 2,4000, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

## 4.2.4 Uji Metode

### a. Koefisien Korelasi

#### 1. Koefisien Korelasi Parsial

Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial disajikan pada Tabel 4.12 berikut.

**Tabel 4.12**

Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial

Correlations				
		Kepemimpinan	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,452**	,442**
	Sig. (2-tailed)		,003	,004
	N	40	40	40
Kompensasi	Pearson Correlation	,452**	1	,451**
	Sig. (2-tailed)	,003		,003
	N	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,442**	,451**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	
	N	40	40	40

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.12 dan merujuk pada Tabel 3.3 dapat dinyatakan bahwa korelasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang sedang karena memperoleh nilai sebesar 0,442 dengan nilai yang positif dan nilai tersebut berada di antara nilai 0,40 – 0,599 pada tingkat hubungan sedang. Kemudian, korelasi antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan juga memiliki hubungan yang sedang karena memperoleh nilai sebesar 0,451 dengan nilai yang positif dan nilai tersebut juga berada di antara nilai 0,40 – 0,599 pada tingkat hubungan sedang.

**1. Koefisien Korelasi Simultan**

Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial disajikan pada Tabel 4.13 berikut.

**Tabel 4.13**

Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,524 <sup>a</sup>	,275	,235	5,602	1,934

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai R dari pengujian koefisien korelasi secara simultan yaitu sebesar 0,524 (52,4%), kemudian merujuk pada Tabel 3.3., sehingga dapat dinyatakan bahwa korelasi antara variabel bebas (Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) memiliki tingkat hubungan yang sedang dan positif karena nilainya berada di antara 0,40 – 0,599.

**b. Koefisien Determinasi**

**1. Koefisien Determinasi Parsial**

Hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial disajikan pada Tabel 4.14 dan Tabel 4.15 berikut.

**Tabel 4.14**

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X1)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,442 <sup>a</sup>	,195	,174	5,822	2,022
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.14 didapatkan *R square* (Koefisien Determinasi) secara parsial, yaitu sebesar 0,195 (19,5%) hal ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel X1 (Kepemimpinan) secara parsial terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki pengaruh yang lemah karena mendekati 0. Sisanya sebesar (100% - 19,5% = 80,5%) dipengaruhi oleh variabel X2 dan variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 4.15**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X2)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,451 <sup>a</sup>	,203	,182	5,793	1,862
a. Predictors: (Constant), Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.15 didapatkan *R square* (Koefisien Determinasi) secara parsial, yaitu sebesar 0,203 (20,3%) hal ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel X2 (Kompensasi) secara parsial terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki pengaruh yang lemah karena mendekati 0. Sisanya sebesar (100% - 20,3% = 79,7%), dipengaruhi oleh variabel X1 dan variabel lain yang tidak diteliti.

## 2. Koefisien Determinasi Simultan

Hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan disajikan pada Tabel 4.16 berikut.

**Tabel 4.16**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,524 <sup>a</sup>	,275	,235	5,602	1,934

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan yaitu mendapatkan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,235, yang artinya pengaruh variabel independen (Kepemimpinan dan Kompensasi) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) memiliki pengaruh yang lemah karena mendekati 0. Kemudian, mencari besarnya persentase kontribusi pengaruh variabel bebas X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kompensasi) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan), yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,235 \times 100\% \\
 &= 23,5\%
 \end{aligned}$$

Dapat diartikan bahwa koefisien ini merupakan kontribusi relatif yang diberikan oleh variabel bebas X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kompensasi) mempengaruhi sebesar 23,5% terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan) dan sisanya 76,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**c. Persamaan Regresi**

Hasil pengujian persamaan regresi disajikan pada Tabel 4.17 berikut.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	18,167	5,616		3,235	,003	6,788	29,546
Kepemimpinan	,276	,145	,299	1,906	,064	-,017	,568
Insentif	,253	,126	,316	2,011	,052	-,002	,508

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.17 hasil uji persamaan regresi dapat diperoleh sebagai berikut:

$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$ , berdasarkan hasil pengujian persamaan regresi di atas, maka  $Y = 18,167 + 0,276 X_1 + 0,253 X_2$ , persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) yaitu 18,167, artinya jika Kepemimpinan dan Kompensasi bernilai 0, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 18,167.
2. Nilai variabel Kepemimpinan bernilai positif, yaitu sebesar 0,276, artinya setiap kenaikan 1 nilai variabel Kepemimpinan, maka akan menaikkan nilai sebesar 0,276 pada variabel Kinerja Karyawan.
3. Nilai variabel Kompensasi bernilai positif, yaitu sebesar 0,253, artinya setiap kenaikan 1 nilai variabel Kompensasi, maka akan menaikkan nilai sebesar 0,253 pada variabel Kinerja Karyawan.

**4.2.5 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan, pengujian dilakukan dengan uji t parsial dan uji f simultan.

**a. Uji T (Parsial)**

**1. Pengujian Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis uji t parsial disajikan pada Tabel 4.18 berikut.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji T Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF

1 (Constant)	18,167	5,616		3,235	,003	6,788	29,546		
Kepemimpinan	,276	,145	,299	1,906	,064	-,017	,568	,796	1,257
Insentif	,253	,126	,316	2,011	,052	-,002	,508	,796	1,257

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

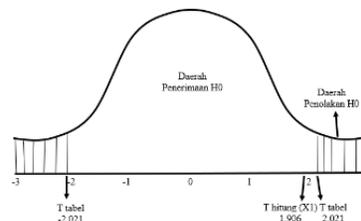
Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial yaitu sebesar 1,906 untuk variabel Kepemimpinan dan 2,011 untuk variabel Kompensasi, sedangkan pada tabel distribusi t, nilai T tabel pada df dengan jumlah  $n = 40$  dan nilai taraf signifikansinya adalah 5% dengan pengujian dua arah, yaitu didapatkan nilai T tabel sebesar 2,021. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi 0,064 lebih besar dari 0,05 ( $0,064 > 0,05$ ) dan dengan nilai T hitung sebesar 1,906 lebih kecil dari nilai T tabel yaitu 2,021 ( $1,906 < 2,021$ ), artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- Variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi 0,052 lebih besar dari 0,05 ( $0,052 > 0,05$ ) dan dengan nilai T hitung sebesar 2,011 lebih kecil dari nilai T tabel yaitu 2,021 ( $2,011 < 2,021$ ), artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

## 2. Menentukan Daerah Penerimaan dan Penolakan H0

### a. Variabel Kepemimpinan (X1)

**Gambar 4.2**  
Grafik Daerah Penerimaan H0 Pada Uji T (X1) Terhadap (Y)

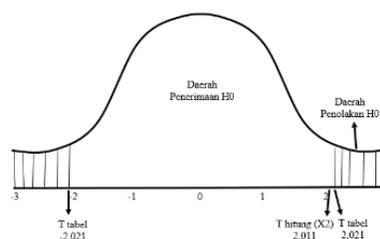


Sumber : Diolah 2024

Berdasarkan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa H0 diterima karena T hitung sebesar 1,906 berada pada daerah penerimaan H0, yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### b. Variabel Kompensasi (X2)

**Gambar 4.3**  
Grafik Daerah Penerimaan H0 Pada Uji T (X2) Terhadap (Y)



Sumber : Diolah 2024

Berdasarkan Gambar 4.3 menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima karena T hitung sebesar 2,011 berada pada daerah penerimaan  $H_0$ , yang berarti bahwa variabel Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

#### b. Uji F (Simultan)

Pengujian f simultan atau uji koefisien secara bersama-sama dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Semua variabel independen dapat dinyatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu jika nilai F hitung lebih besar ( $>$ ) dari nilai F tabel atau jika nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Berikut disajikan hasil uji f simultan pada Tabel 4.19.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F Simultan.**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	439,610	2	219,805	7,004	,003 <sup>b</sup>
	Residual	1161,165	37	31,383		
	Total	1600,775	39			

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa hasil uji f simultan memiliki nilai sig. sebesar 0,003 yang lebih kecil ( $<$ ) dari 0,05 dan memiliki nilai F hitung sebesar 7,004. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan nilai taraf signifikansi sebesar 5% dan  $df_1 = (k-1)$  atau  $(3-1) = 2$ ,  $df_2 = (n-k-1)$  atau  $(40-2-1) = 37$  ( $n$  merupakan jumlah kasus dan  $k$  merupakan jumlah variabel independen), maka didapatkan nilai F tabel sebesar 3,25. Dengan demikian, nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $7,004 > 3,25$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yaitu artinya variabel independen (Kepemimpinan dan Kompensasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Verifikasi Dokumen CIMB Niaga Jakarta.
2. Kompensasi juga tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel.
4. Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini kemungkinan berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

## 6. SARAN

1. Perusahaan perlu meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan pendekatan yang lebih adaptif dan partisipatif.
2. Program kompensasi perlu dievaluasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan beban kerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Pri Pantjaningsih yang telah memberikan

kepercayaan kepada penulis untuk membuat jurnal ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Koopmans, L. (2011). Measuring Individual Work Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(3), 856-866.
- Milkovich, G. T. (2014). *Compensation*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson.

1.