

Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi , Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Kelurahan Bungur Jakarta Pusat

Leadership, Motivation, and Compensation, Implications for Employee Performance in Bungur Village, Central Jakarta

Fahmi Kamal

Universitas Bina Sarana Informatika

fahmi.k4m41@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Bungur Jakarta Pusat. Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian, yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Kelurahan Bungur Jakarta Pusat yang diambil secara acak. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner (angket). Setelah pengumpulan data selesai maka langsung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25,0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Mempunyai nilai sig 0,210 > 0,05 dan mempunyai t hitung 1,267 < t tabel 1,998. Maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa Kepemimpinan di Kelurahan Bungur memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan namun tidak signifikan, variabel Motivasi Mempunyai nilai sig 0,017 < 0,05 dan mempunyai t hitung 2,464 > t tabel 1,998. Maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa Motivasi di Kelurahan Bungur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Kompensasi Mempunyai nilai sig 0,009 < 0,05 dan mempunyai t hitung 2,074 > t tabel 1,998. Maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa Kompensasi di Kelurahan Bungur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dan secara simultan variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan nilai sig sebesar 0,000 < dari 0,05 dan nilai F hitung 15,336 > dari F tabel 3,14. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan,serta mempunya iR2 bernilai 42,6%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract-This study aims to examine whether there is an influence of Leadership, Motivation, and Compensation on Employee Performance in Bungur Village, Central Jakarta.

This research is based on several theories that support the research, which are related to Leadership, Motivation, and Compensation for Employee Performance. This study uses primary data. The sample in this study were employees of Bungur Village, Central Jakarta, which were taken randomly. Research data obtained from the results of distributing questionnaires (questionnaire). After data collection was completed, the research data was immediately processed by performing multiple linear regression testing to find out the results of the relationship between the variables studied using the SPSS version 25.0 application.

The results of this study indicate that the leadership variable has a sig value of 0.210 > 0.05 and has a t count of 1.267 < t table of 1.998. So it can be partially concluded that leadership in Bungur Village has an influence on employee performance but it is not significant, the motivation variable has a sig value of 0.017 < 0.05 and has a t count of 2.464 > t table 1.998. So it can be partially concluded that motivation in Bungur Village has a significant effect on employee performance, the compensation variable has a sig value of 0.009 < 0.05 and has a t count of 2.074 > t table 1,998. So it can be partially concluded that compensation in Bungur Village has a significant effect on employee performance. And simultaneously variable Leadership, Motivation, and compensation on Employee Performance sig value of 0.000 < from 0.05 and the calculated F value of 15.336 > from F table 3.14. So it can be concluded that there is a significant influence between leadership, motivation, and compensation simultaneously on employee performance, and has an iR2 of 42.6%.

Keywords: Leadership, Motivation, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kelurahan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kelurahan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengevaluasian.

Menurut pendapat Mulyadi (2015:63) kinerja hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas kerja karyawan yang harus diperhatikan. Dengan cara-cara seperti itu diharapkan karyawan lebih memaksimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang diemban. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya, hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu,

Dari wawancara yang telah dilakukan kepada salah satu karyawan Kelurahan Bungur, dijelaskan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang dirasakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti Responden mengalami masalah dalam kepemimpinan, kepemimpinan yang dimaksud adalah pemimpin tidak mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, motivasi yang rendah, dan motivasi yang kurang diterapkan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Kesuksesan dapat terwujud apabila kelurahan mampu untuk menciptakan kerja sama tim yang baik dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, sehingga dapat mendorong kinerja di dalam kelurahan menjadi lebih baik. Menurut Sadili Samsudin (2006:287) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Kol. Susilo Martoyo (2000:176) mendefinisikan kepemimpinan sebagai keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Kepemimpinan adalah cara seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh pimpinan kepada karyawan sesuai dengan job.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013: 67) istilah kinerja berasal dari kata (*Job Performance* atau *Actual Performance*) prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut pendapat Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut pendapat Yuwalliatin (dalam mangkuenegara. 2006: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: Kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan perencanaan kegiatan.

Kinerja berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 1.Faktor-Faktor Kinerja Penilaian Kinerja

Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kepemimpinan berasal dari kata leadership. Kepemimpinan sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan dari sebuah perusahaan.

Menurut pendapat Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

dalam organisasi tersebut. Menurut C. Turney dalam Martinis Yamin dan Maisah

Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok.

Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

Hipotes Penelitian

Berdasarkan teori dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bungur jakarta-Pusat

H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kelurahan Bugur jakarta-Pusat

H3 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bungur jakarta-Pusat

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Sugiyono (2014, hlm. 6) menyatakan bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Menurut Sugiyono (2013 : 2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kelurahan Bungur Jakarta Pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Jenis Data Penelitian dan Sumber Data Penelitian.

Kepemimpinan

Menurut Kartono (2010:26) pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Motivasi

Menurut Husein Umar (2010:36) motivasi kerja adalah suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

Kompensasi

Menurut M. Yani (2012 : 139) bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan intensif untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat atau tinggi.

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015 : 38) Operasional Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian operasional variabel merupakan pedoman bagi pembuatan kuesioner guna memperoleh data yang akurat dari responden. Penelitian ini terdiri dari 4 variabel pokok yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) sebagai variabel bebas/independent dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat/dependen. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel - variabel yang terkait dalam penelitian sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pearson correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2011). Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05, maka butir pertanyaan.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Cronbach's alpha (a) dengan ketentuan jika $a \geq 0,60$ maka dikatakan reliabel. Tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi kor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor tingkat signifikan diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

n : jumlah sampel

X : Skor butir kuesioner

Y : Skor total butir kuesioner

Uji Multikolinearitas

Bertujuan Uji coba multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya variance inflations factor (VIF) dan tolerance. Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance < 0,1 hal ini berarti terjadi korelasi

antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variable (Ghozali,2011).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%.

Tabel 1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014:250)

Uji Hipotesis

Parsial (Uji t)

Hipotesis 1: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2: Pengaruh Tindakan terhadap kinerja karyawan

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent (Husein Umar, 2011 : 156). Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = n(k+1) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05

Uji Koefisien Determinasi

Determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2011: 97).

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPS versi 25. Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika nilai Rhitung > Rtabel pada nilai signifikansi < 0,05. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika nilai Rhitung < Rtabel pada nilai signifikansi 0,05. Adapun ringkasan dari uji validasi dari masing masing variabel seperti berikut ini :

Tabel 1 Data Kepemimpinan

Kuesioner X1	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Nilai sig.	Keputusan
X1.1	0,724	0,238	0,000	Valid
X1.2	0,617	0,238	0,000	Valid

X1.3	0,446	0,238	0,000	Valid
X1.4	0,407	0,238	0,000	Valid
X1.5	0,639	0,238	0,000	Valid
X1.6	0,739	0,238	0,000	Valid
X1.7	0,608	0,238	0,000	Valid
X1.8	0,632	0,238	0,000	Valid
X1.9	0,516	0,238	0,000	Valid
X1.10	0,552	0,238	0,000	Valid
X1.11	0,644	0,238	0,000	Valid
X1.12	0,666	0,238	0,000	Valid
X1.13	0,594	0,238	0,000	Valid
X1.14	0,391	0,238	0,000	Valid
X1.15	0,443	0,238	0,000	Valid

Sumber Data : Diolah penulis

Tabel 2 Data Motivasi

Variabel X2	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
X2.1	0,362	0,238	0,000	Valid
X2.2	0,454	0,238	0,000	Valid
X2.3	0,484	0,238	0,000	Valid
X2.4	0,280	0,238	0,000	Valid
X2.5	0,430	0,238	0,000	Valid
X2.6	0,422	0,238	0,000	Valid
X2.7	0,643	0,238	0,000	Valid
X2.8	0,527	0,238	0,000	Valid
X2.9	0,571	0,238	0,000	Valid
X2.10	0,701	0,238	0,000	Valid
X2.11	0,683	0,238	0,000	Valid
X2.12	0,483	0,238	0,000	Valid
X2.13	0,612	0,238	0,000	Valid
X2.14	0,674	0,238	0,000	Valid
X2.15	0,642	0,238	0,000	Valid

Tabel 3 Kompensasi

Kuesioner X3	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
X3.1	0,337	0,238	0,000	Valid
X3.2	0,308	0,238	0,000	Valid
X3.3	0,464	0,238	0,000	Valid
X3.4	0,639	0,238	0,000	Valid
X3.5	0,493	0,238	0,000	Valid
X3.6	0,490	0,238	0,000	Valid
X3.7	0,389	0,238	0,000	Valid
X3.8	0,635	0,238	0,000	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji cronbach's alpha (α) dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel. Sebaliknya apabila $\alpha < 0,60$ maka dikatakan tidak reliable.

Tabel 4 Uji Reliabel Variabel

Variabel	cronbach's alpha Hitung	cronbach's alpha Tabel	Keterangan
X1	0,844	0.60	Reliabel
X2	0,803	0.60	Reliabel
X3	0,761	0.60	Reliabel
Y	0,780	0.60	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reabilitas angket X1 sebesar 0,844, angket X2 sebesar 0,803, angket X3 sebesar 0,761 dan angket Y sebesar 0,780. berdasarkan nilai koefisien reabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPEMIMPINAN	0,648	1,544
MOTIVASI	0,486	2,057
KOMPENSASI	0,703	1,422

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan output data diatas diketahui bahwa patokan nilai VIF $< 10,00$ dan Tolerance $> 0,10$ yaitu pada variabel Kepemimpinan terdapat nilai VIF sebesar 1,544 dan Tolerance 0,648, variabel Motivasi terdapat nilai VIF sebesar 2,057 dan Tolerance 0,486, kemudian variabel Kompensasi terdapat nilai VIF sebesar 1,422 dan Tolerance 0,703 Maka dalam hal ini tidak terjadi multikolinieritas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6 Heterokedastisitas

Correlations					
KEPEMIMPINAN			MOTIVASI	KOMPENSASI	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,529**	0,162	-0,075
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,195	0,548
	N	66	66	66	66
MOTIVASI	Correlation Coefficient	,529**	1,000	,515**	0,004
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,975
	N	66	66	66	66

KOMPENSASI	Correlation Coefficient	0,162	,515**	1,000	0,042
	Sig. (2-tailed)	0,195	0,000		0,735
	N	66	66	66	66
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0,075	0,004	0,042	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,548	0,975	0,735	
	N	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Hipotesis
Uji T

Tabel 7 T Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	22,845	6,646		3,437	0,001
KEPEMIMPINAN	0,123	0,097	0,152	1,267	0,210
MOTIVASI	0,287	0,116	0,340	2,464	0,017
KOMPENSASI	0,260	0,096	0,310	2,704	0,009

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SPSS Versi 25.0

Keterangan :

- Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
- Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

t tabel = $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 62) = 1,998$ Dari data diatas dapat diketahui bahwa:

1. Variabel Kepemimpinan mempunyai nilai sig 0,210 > 0,05 dan nilai t hitung 1,267 < dari t tabel 1,998. maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan maka, Ho diterima

2. Variabel Motivasi mempunyai nilai sig 0,017 < dari 0,05 dan nilai t hitung 2,464 > dari t tabel 1,998. maka disimpulkan secara parsial bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka, Ha diterima

3. Variabel Kompensasi mempunyai nilai sig 0,009 < 0,05 dan nilai t hitung 2,704 > dari t tabel 1,998 maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka, Ha diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509 ^a	0,259	0,248	3,966

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SPSS Versi 25.0

Koefisien Determinasi Kepemimpinan sebesar 25,9% artinya kontribusi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 25,9% sedangkan sisanya sebesar 74,1% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti

KESIMPULAN DAN SARAN

Untuk menguji terdapatnya pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Bungur Jakarta Pusat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Variabel Kepemimpinan mempunyai nilai sig 0,0210 > 0,05 dan nilai t hitung 1,267 < dari t tabel 1,998. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi.

Variabel Motivasi mempunyai nilai sig 0,017 < dari 0,05 dan nilai t hitung 2,464 > dari t tabel 1,998. Maka Variabel Kompensasi mempunyai nilai sig 0,009 < 0,050 dan nilai t hitung 2,704 > dari t tabel 1,998. maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Koefisien Determinasi Kompensasi sebesar 27,2% artinya kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 27,2% sedangkan sisanya sebesar 72,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Nilai R Square sebesar 0,426 hal ini berarti pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,6%, sisanya 57,4% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi.

Variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 15,336 > dari F tabel 3,14. Dan nilai R. Saran bagi Kelurahan Bungur Jakarta Pusat ini tetap mempertahankan kebaikan dalam Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi. Kelurahan harus lebih memperhatikan Kepemimpinan dan Motivasi karena dalam kepemimpinan dan motivasi cukup memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dan tidak lupa untuk memperhatikan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Persindo.
- Affandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto. (2013). *Uji Reabilitas*.
- Aryani, M. D. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak*. Yogyakarta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, S. (2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Dessler. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Laporan Tahunan Kelurahan Bungur. (2013). Jakarta.

M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pessindo.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Murtie, A. (2012). *Menciptakan SDM Berkualitas*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Sadirman, A. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung: Abdullah.

Wahjosumidjo. (1984). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.