

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ISLAMI KARYAWAN  
PADA *COFFESHOP* SETASIYUN KAWAK DI KOTA MADIUN**

**SKRIPSI**



Oleh:

Illa Nurmayanti

**NIM 401200223**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PONOROGO**

**2024**

## ABSTRAK

Nurmayanti, Illa. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja islami karyawan pada coffeshop setasiun kawak di kota madiun Pada Bidang Kuliner *Coffeshop* Setasiun Kawak Madiun. *Skripsi*. 2024. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Tiara Widya Antikasari, M.M.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi Kinerja Islami Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sistem atau prosedur perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Namun sistem atau prosedur perusahaan saat ini masih dipandang sebelah mata oleh sebagian besar pebisnis, yang ternyata juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun jika tidak disertai dengan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi yang baik, kinerja karyawan tidak akan meningkat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara parsial maupun secara simultan Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffeshop Setasiun Kawak Di Kota Madiun pada Bidang Kuliner *Coffeshop* Setasiun Kawak Madiun. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel independen yang digunakan yaitu Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kompetensi. Sedangkan variabel dependen Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linier sederhana dan berganda, uji R square, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . 2). Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . 3). Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . 5). Secara simultan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan uji f dan diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien determinasi (*Rsquarei*) sebesar 95,2% dan sisanya 4,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl.Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

No	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Illa Nurmayanti	401200223	Ekonomi Syariah	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffeshop Setasiyun Kawak Di Kota Madiun

Telah selesai melaksanakan bimbingan dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 16 Mei 2024

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Lukur Prasetyo, M.E.I.  
NIP.197801122006041002

Menyetujui,

Tiara Widya Antikasari, M.M.  
NIP. 199201012019032045



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Puspita Jaya, Pintu, Jenangan, Ponorogo 63492 Telp. (0352) 3576565,  
Faks. (0352) 461893 Website: www.febi.iainponorogo.ac.id,  
email: febi@iainponorogo.ac.id

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja  
Islami Karyawan Pada *CoffeShop* Setasiyun Kawak di Kota Madiun  
Nama : Illa Nurmayanti  
NIM : 401200223  
Jurusan : Ekonomi Syariah

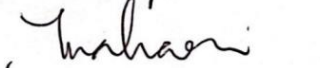
Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang ekonomi.

#### Dewan Penguji:

Ketua Sidang  
Dr. Amin Wahyudi, M.E.I.  
NIP. 197502072009011007

()

Penguji 1  
Dr. Shinta Maharani, M.AK.  
NIP. 197905252003122002

()

Penguji 2  
Tiara Widya Antikasari, M.M.  
NIP. 199201012019032045

()



Ponorogo, 7 Juni 2024  
Mengesahkan,  
Dekan FEBSI IAIN Ponorogo  
  
Prof. Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M.Ag  
NIP. 19720714200003100

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Illa Nurmayanti  
NIM : 401200223  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan  
Kompetensi Terhadap Kinerja Islami  
Karyawan Pada *CoffeShop* Setasiyun Kawak  
di Kota Madiun

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini telah diperiksa oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses melalui [ethesis.iainponorogo.ac.id](https://ethesis.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari penulisan ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 07 Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Illa Nurmayanti  
NIM. 401200223

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Illa Nurmayanti

NIM : 401200223

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA ISLAMI KARYAWAN PADA *COFFESHOP*  
SETASIYUN KAWAK DI KOTA MADIUN”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya seni saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 16 Mei 2024

Pembuat Pernyataan,



Illia Nurmayanti

NIM 401200223

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia perusahaan pasti perlu mengatur bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia yang baik dan efektif juga efisien untuk mencapai tujuan tertentu dari perusahaan tersebut. Diantara banyaknya tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan salah satunya tujuan yang terpenting adalah kinerja karyawan yang optimal.<sup>1</sup> Perusahaan sangat memerlukan karyawan yang dapat memberikan prestasi bagi perusahaannya dalam bentuk kinerja yang tinggi guna memenuhi tujuan tersebut.<sup>2</sup> Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Edison, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, pemimpin dan kepemimpinan, kompetensi.<sup>3</sup> Serta didukung pendapat menurut Wexlet dan Yukl dalam M Kiswanto, Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable).<sup>4</sup>

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

---

<sup>1</sup> Andi Afrizal, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bmt Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)," *Jesi (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)* 5.

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama (Jakarta: Kencana, 2017), 99.

<sup>3</sup> Dr. Emron Edison, Dr. Yohny Anwar, dan Dr. Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, 3 ed. (Alfabeta, 2018).

<sup>4</sup> M Kiswanto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda," T.T.

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup> Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pandangan ekonomi Islam, kinerja (hasil kerja) terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk dikhirat nanti.<sup>6</sup> Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penting untuk memantau dan mengevaluasi kinerja secara teratur, karena hal ini membantu identifikasi area-area di mana peningkatan diperlukan, memotivasi individu atau tim untuk mencapai hasil yang lebih baik, dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam mengelola dan mengarahkan perusahaan.

*Coffeshop* Setasiyun Kawak yang ada di Madiun ada banyak macam minuman dan makanan ringan dengan harga beragam. Revolusi kopi pada abad ke-20, ada revolusi kopi dimana kopi tidak hanya menjadi minuman, tetapi juga menjadi pengalaman. Ini melahirkan *coffeshop* modern yang menawarkan berbagai macam kopi dan metode penyeduhan. Dengan perkembangan teknologi, *coffeshop* menjadi tempat populer untuk bekerja atau bersosialisasi dengan akses wifi dan pengisian daya, selain itu

---

<sup>5</sup> Prana Arifah, “pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan petugas account officer (studi pada pd. Bpr bank jombang)” (PhD Thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang, 2020), <http://repository.stiedewantara.ac.id/1188/>.

<sup>6</sup> Any Isvandiari dan Anang Purwanto, “Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis rumah sakit islam malang,” *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11, no. 1 (2017): 38–43.



perkembangan bisnis kopi juga dipengaruhi oleh tren sosial, ekonomi, dan budaya yang terus berubah. Ini menjadikan *coffeshop* sebagai tempat yang beragam dan menarik bagi berbagai kelompok orang.

Kepemimpinan menurut Wahjosumidjo yaitu bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain dewasa, kekeluargaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan.<sup>7</sup> Sebaliknya dalam realitas sosial modern, juga dikenal pemimpin karismatik, terutama dalam lingkungan sosial dan politik. kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah kepada tujuan bersama.<sup>8</sup> Lebih dari sekadar jabatan atau posisi, kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang menuju visi bersama.<sup>9</sup> Dalam perspektif Islam kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini, sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin.<sup>10</sup> Dalam penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan juga melibatkan tanggung jawab atas hasil dan kesejahteraan orang-orang yang dipimpin, serta kesediaan untuk menghadapi

---

<sup>7</sup> Rahmat Fawaid Muhtar, "Pengoperasian Kapal Berkaitan Dengan Kepemimpinan Di Kapal Km. Mentari Selaras Milik Pt. Mentari Line," *Karya Tulis*, 2019.

<sup>8</sup> Mansur Azis, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba," *Jurnal of Manajemen* 2, no. 2 (2019)

<sup>9</sup> Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Pertama (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008).

<sup>10</sup> Muhammad Olifiansyah Dkk., "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam," *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam* 14, No. 1 (2020): 98–111.

tantangan dan mengambil risiko dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pemaparan diatas kepemimpinan yang dewasa memiliki dampak yang besar terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, inspirasi yang kuat, dan dukungan yang berkelanjutan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal.<sup>11</sup> Dalam penelitian yang dilakukan oleh Umi Kaltum dkk, yang meneliti mengenai hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup> Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan temuan yang diungkapkan oleh Marudut Marpaung yang menunjukkan ketidaksesuaian atau ketidakselarasan antara hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>13</sup>

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dan hasil wawancara terhadap karyawan *CoffeShop* Setasiyun Kawak yang bernama Ina dan Toni selaku owner *CoffeShop* Setasiyun Kawak yang mengatakan jika kepemimpinan di *CoffeShop* Setasiyun Kawak sudah baik, seperti selalu melakukan *breafing* setiap minggunya, dan setiap ada masalah dalam lingkungan kerja selalu diselesaikan secara bijaksana dengan mendengarkan kedua belah pihak yang bersangkutan. Kedewasaan dalam kepemimpinan

---

<sup>11</sup> Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*.

<sup>12</sup> “Perwira | Volume 2, Nomer 1, 2019” 2 (2019).

<sup>13</sup> Marudut Marpaung, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta” 2 (2014).

mencakup kemampuan untuk mengendalikan emosi, membuat keputusan dan menangani konflik dengan bijaksana, bertindak dengan integritas serta tanggung jawab, mampu menghadapi tantangan dengan tenang, dan bertindak sebagai model peran yang baik bagi bawahan mereka. Oleh karena itu, kedewasaan merupakan elemen kunci dalam kepemimpinan yang sukses dan berdampak positif bagi pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Namun, dengan kepemimpinan yang baik tidak cukup membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Melalui wawancara dengan pengunjung bernama Hana yang terjadi di lapangan, kinerja karyawan terlihat masih rendah. Contohnya kurang tanggap dalam melayani pelanggan yaitu dalam hal membersihkan meja jika ada pelanggan baru yang berkunjung dan keterlambatan dalam menerima pesanan pengunjung. Oleh karena itu peneliti dapat menyimpulkan permasalahan pada *CoffeShop* yang diteliti yaitu permasalahan yang terjadi mengenai kinerja karyawan di *CoffeShop* Setasiyun Kawak, kepemimpinan yang diberikan sudah baik namun kinerja karyawan masih rendah.

Dalam penelitian M.Kiswanto mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>14</sup> Pemimpin yang memiliki kedewasaan mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memfasilitasi kerja tim yang kolaboratif. Selain itu, seorang pemimpin yang adil dan transparan dalam pengambilan keputusan dapat membangun kepercayaan dan loyalitas

---

<sup>14</sup> Kiswanto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda."

karyawan terhadap perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hani Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>15</sup> Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk apa saja yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan<sup>16</sup>, bisa berupa gaji, tunjangan, insentif, bonus, atau manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.<sup>17</sup> Kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga bisa termasuk manfaat kesehatan, cuti, pensiun, atau program pengembangan karyawan. Dalam pandangan syari'at Islam kompensasi merupakan hak dari orang yang telah bekerja (*employee/buruh*) dan kewajiban bagi orang memperkerjakannya (*musta'jir/employer/majikan*) yang disepakati dengan akad ijarah. Dalam penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan adanya kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan, mempertahankan bakat terbaik, dan memastikan bahwa imbalan yang diberikan sebanding dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan.<sup>18</sup>

Kompensasi yang adil dan memadai adalah faktor penting dalam menjaga

---

<sup>15</sup> Nika Saputra dan Rizki Afri Mulia, "Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam," *Ensiklopedia Social Review* 2, no. 1 (2020): 20–28.

<sup>16</sup> Maulida Nurhidayati dan Junita Anggraini, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang," *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2021): 80–92.

<sup>17</sup> Saputra dan Mulia, "Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam."

<sup>18</sup> Olifiansyah dkk., "Kepemimpinan dalam Perspektif Islam."

motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan dihargai melalui sistem kompensasi yang transparan dan adil cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agung dkk, mengenai hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup> Namun, hasil penelitian tersebut bertentangan dengan temuan yang diungkapkan oleh Jufrizen, yang menunjukkan ketidaksesuaian atau ketidakselarasan antara hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan *CoffeShop* Setasiyun Kawak yang bernama Oktavia dan Toni selaku owner *CoffeShop* yang mengatakan kompensasi yang diberikan sudah mencukupi seperti dengan memberikan gaji sesuai UMR, memberikan bonus target bulanan, memberikan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya serta telah memberikan tunjangan uang makan yang diberikan setiap bulannya. Namun, dengan kompensasi tersebut tidak membuat kinerja karyawan meningkat. Melalui wawancara dengan Toni selaku owner *CoffeShop* Setasiyun Kawak, di lapangan kinerja karyawan pada *CoffeShop* Setasiyun Kawak masih rendah, seperti ketidaktertiban karyawan dalam mematuhi peraturan dalam lingkungan kerja yaitu sering terlambat dan pakaian sering

---

<sup>19</sup> Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, dan Tukini Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2, no. 2 (20 Mei 2019): 209–23, <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>.

<sup>20</sup> Jufrizen Jufrizen, "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17

tidak sesuai dengan SOP yang ada. Oleh karena itu peneliti dapat menyimpulkan permasalahan yang terdapat pada *CoffeShop* yang diteliti yaitu permasalahan mengenai kompensasi yang diberikan sudah mencukupi dan untuk gaji sudah sesuai UMR, namun kinerja karyawan masih rendah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ferry Setiawan mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>21</sup> Tingkat kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusi dan pencapaian mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Menurut Sutrisno & Zuhri mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.<sup>22</sup> Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas dengan efektif dalam suatu bidang atau posisi tertentu.<sup>23</sup> Pemahaman

---

<sup>21</sup> Ferry Setiawan, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah," t.t.

<sup>22</sup> Obey Al Farobi, Yudi Guntara, dan Budi Ilham Maliki, "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan (Studi Literature Review)," *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 1 (2024): 160–66.

<sup>23</sup> Arifah, "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Petugas Account Officer (Studi Pada Pd. Bpr Bank Jombang)."

yang mendalam tentang teori dan praktik terkait dengan bidang atau pekerjaan tersebut, serta kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi yang berbeda dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan kualitas yang baik. Kompetensi dan kejujuran merupakan dua sifat yang membuat seseorang dianggap sebagai pekerja unggulan. Dalam Al-Qur'an ditegaskan bahwa kompetensi adalah faktor yang paling utama dalam mengawali langkah seseorang. Islam menganjurkan kepada para pekerja (sumber daya manusia) untuk melakukan tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian dan bekerja secara efisien. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang terhormat.<sup>24</sup> Dalam penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa memahami dan mengukur kompetensi karyawan secara efektif dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi dengan sukses.

Kompetensi karyawan juga berperan penting dalam menentukan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka cenderung lebih efektif dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dalam hasil penelitian yang didukung oleh Ayu Anjani, mengenai hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara

---

<sup>24</sup> Muhammad Anas Ma'arif, "Analisis Konsep Kompetensi Kepribadian Guru PAI Menurut Az-Zarnuji," *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2017): 35–60.

signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>25</sup> Namun, hal tersebut bertentangan dengan temuan yang diungkapkan oleh Supiyanto, yang menunjukkan ketidaksesuaian atau ketidakselarasan antara hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>26</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap Toni selaku owner *CoffeShop*, bahwa barista di *CoffeShop* Setasiyun Kawak sudah memiliki *skill* dalam meracik minuman dibuktikan dengan memiliki sertifikasi kompetensi (pelatihan). Namun dengan karyawan yang bersertifikasi tidak cukup membuat kinerja karyawan meningkat. Hal tersebut dibuktikan melalui wawancara terhadap pengunjung bernama Layla, yang mengatakan untuk cita rasa dari minuman pada *CoffeShop* tersebut tidak konsisten.

Dalam penelitian Ilman dkk, dimana peneliti tersebut mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka di tempat kerja.<sup>27</sup> Ketika karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, mereka cenderung lebih efektif dalam melakukan pekerjaan mereka. Kompetensi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja,

---

<sup>25</sup> Ayu Anjani, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3, no. 1 (30 Juni 2019)

<sup>26</sup> Yudi Supiyanto, "Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi," dalam *Prosiding Seminar Nasional*, vol. 9, 2015, 731–37, <https://core.ac.uk/download/pdf/33518897.pdf>.

<sup>27</sup> Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto, "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk," *Telaah Bisnis* 16, no. 2 (1 Januari 2016), <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>.



mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Oleh karena itu perlu dilakukan identifikasi lebih dalam terhadap *CoffeShop* Setasiyun Kawak untuk bisa mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi yang telah diberikan. Jadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “***Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada Coffeshop Setasiyun Kawak Di Kota Madiun***”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan perumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Coffeshop* Setasiyun Kawak di Kota Madiun?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di *coffeshop* Setasiyun Kawak di Madiun?

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di *coffeshop* Setasiun Kawak di Madiun?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di *coffeshop* Setasiun Kawak di Madiun?
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di *coffeshop* Setasiun Kawak di Madiun?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Akademik

Sebagai sumbangan pemikiran bagi Institut selaku lembaga pendidikan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi syariah terutama mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat praktis

###### a. Bagi *Coffeshop* Setasiun Kawak

Penelitian ini bermanfaat bagi *coffeshop* Setasiun Kawak Madiun untuk memberi masukan menarik mengenai kinerja karyawan berdasarkan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi.

###### b. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel tambahan atau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi

hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan kinerja karyawan.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini digunakan untuk mendapatkan gambaran serta garis- garis besar masing- masing bagian yang saling berhubungan, berikut ini adalah sistematika pembahasan yang akan disusun oleh penulis.

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, dan sistematika pembahasan.

#### **BAB II : KAJIAN TEORI**

Bab ini berisikan kajian teori, teori tentang peningkatan kinerja karyawan yang meliputi kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan kinerja karyawan

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang uraian pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, data penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan, pengolahan, dan analisis data serta teknik pengecekan keabsahan data.

#### **BAB IV : DATA DAN ANALISIS**

Bab ini berisi tentang hasil wawancara dan analisis berdasarkan teori yaitu penerapan kepemimpinan,

kompensasi, dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja islami karyawan *coffeshop* Setasiyun Kawak di Madiun.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab akhir dari pembahasan proposal ini.

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran terkait peningkatan kinerja karyawan.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Mangkunegara mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup>

Menurut Wexlet dan Yukl dalam Sinambela, Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Indra Permadi, "Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi," *Jurnal Ekonomak* 3, no. 1 (2017): 24–31.

<sup>2</sup> Agustina Setyo Utami dan Handoyo Djoko Waluyo, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Lohjinawe," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 6, no. 3 (2017): 465–73.

## b. Pengertian Kinerja Islami

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk dikhirat nanti. Niat ini akan berkorelasi dengan usaha yang dilakukan seorang individu. Ketika niat bekerja adalah ibadah maka di dalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani atau kebutuhan materiil dan non-materiil.<sup>3</sup>

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja. Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun. Sumber motivasi tidak terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi itu melingkupi fakta bahwa pekerjaannya adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantu dia

---

<sup>3</sup> Gama Pratama, Nur Muh Faiz Amin, dan Yola Fitriyah, "Pengaruh Program Aplikasi Sistem Informasi Direktorat Jendral Pajak (SIDJP) Terhadap Kinerja Pegawai Ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Ecopreneur: Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah* 2, no. 1 (2021): 52–61.

untuk mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat.<sup>4</sup>

c. Terdapat beberapa indikator dari kinerja menurut Robbins ialah:<sup>5</sup>

1. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia

---

<sup>4</sup> Pratama, Amin, dan Fitriyah.

<sup>5</sup> Isvandiari dan Purwanto, "Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis rumah sakit islam malang."

untuk aktivitas lain.<sup>6</sup> Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di perusahaan dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karya itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa

---

<sup>6</sup> Saputra Dan Mulia, "Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam."



menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

d. Adapun indikator kinerja dalam perspektif Islam berdasarkan hasil penelitian Alimuddin yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:

1. Material, adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.
2. Mental, yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
3. Spritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.
4. Persaudaraan, yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan

jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.

e. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Edison kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut<sup>7</sup>:

1. Kompensasi

Balas jasa yang diterima karyawan sebagai ganti atas kontribusi yang telah diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang baik dapat mempertahankan karyawan untuk tetap memberikan kinerja yang baik. Tunjangan adalah komponen tambahan dari kompensasi yang bisa berupa uang tunai atau manfaat non-keuangan yang diberikan kepada karyawan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, atau tunjangan makan. Selain itu, bonus adalah bentuk imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang baik atau pencapaian tertentu. Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai insentif untuk mencapai tujuan tertentu atau menyelesaikan proyek dengan sukses.<sup>8</sup>

2. Sistem atau prosedur

Sistem atau metode kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam pekerjaan. Sistem atau prosedur dalam pekerjaan adalah

---

<sup>7</sup> Dr. Emron Edison, Dr. Yohny Anwar, dan Dr. Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*.

<sup>8</sup> Supiyanto, "Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi."

serangkaian langkah-langkah atau aturan yang diikuti untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu dengan efisien dan konsisten. Mereka memberikan kerangka kerja yang terorganisir untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar, memastikan kualitas hasil, dan mengurangi risiko kesalahan.<sup>9</sup>

## 2. Pemimpin dan kepemimpinan

Bentuk dukungan dan dorongan pimpinan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Kepemimpinan yang mampu merespons dengan bijaksana terhadap tantangan dan konflik. Kepemimpinan menunjukkan kesadaran diri yang tinggi, mampu mengelola emosi dengan baik, dan berempati terhadap anggota tim atau bawahan mereka. Kepemimpinan yang dewasa juga melibatkan tanggung jawab yang kuat, di mana pemimpin mengambil alih konsekuensi dari keputusan mereka dan memperbaiki kesalahan dengan integritas. Mereka konsisten dalam perilaku dan keputusan mereka, dapat diandalkan, dan terbuka terhadap tim atau bawahan.<sup>10</sup>

## 3. Budaya perusahaan dan lingkungan

Budaya perusahaan yang kuat dan positif dapat memberikan arahan yang jelas bagi karyawan, mendorong kolaborasi, kreativitas, dan inovasi, serta meningkatkan kepuasan dan

---

<sup>9</sup> Utami dan Waluyo, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Lohjinawe."

<sup>10</sup> Supiyanto, "Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi."

keterlibatan karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja meliputi faktor-faktor fisik dan psikologis yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan, seperti kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan social. Lingkungan kerja yang sehat dan inklusif dapat meningkatkan kebahagiaan, motivasi, dan kinerja karyawan, sambil mengurangi stres dan kelelahan. Tradisi dan lingkungan yang mendukung karyawan dapat meningkatkan gairah kerja pekerja untuk lebih optimal lagi.<sup>11</sup>

#### 4. Komunikasi

Penyampaian informasi antara satu karyawan ke karyawan lainnya. Komunikasi yang baik tidak hanya tentang menyampaikan pesan, tetapi juga tentang mendengarkan dengan seksama dan memahami perspektif orang lain. Ini memungkinkan untuk menghindari kesalah pahaman, konflik, dan ketidakpastian yang dapat mengganggu kinerja dan keberhasilan dalam pekerjaan.<sup>12</sup> Komunikasi yang efektif juga mencakup kemampuan untuk menyampaikan umpan balik dengan sopan dan membangun, serta memecahkan masalah dengan cepat dan efisien. Dengan komunikasi yang baik, karyawan merasa didengar, dihargai, dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan bersama organisasi. Ini menciptakan lingkungan kerja yang

---

<sup>11</sup> Permadi, "Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi."

<sup>12</sup> Permadi.

kolaboratif, transparan, dan inklusif, di mana ide-ide inovatif dapat berkembang, dan karyawan merasa diakui atas kontribusi mereka.

#### 5. Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan secara optimal. Kompetensi adalah istilah untuk menggambarkan kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu bidang atau pekerjaan.<sup>13</sup> Ini bisa merujuk pada kemampuan teknis, seperti kemampuan menggunakan perangkat lunak atau beroperasi dengan peralatan khusus, atau bisa juga mencakup keterampilan antar pribadi seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim. Kompetensi juga meliputi sikap dan nilai-nilai yang mendukung kinerja yang efektif dalam konteks tertentu.

#### 6. Motivasi dan pengakuan

Bentuk sikap dalam diri karyawan yang mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan aturan perusahaan. Dalam konteks kerja, motivasi dapat meningkat melalui pengakuan yang tepat atas pencapaian dan kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa diakui dan dihargai atas upaya mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Pengakuan

---

<sup>13</sup> Ataunur dan Ariyanto, "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk."

dapat memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi, meningkatkan rasa keterlibatan, dan meningkatkan retensi karyawan.<sup>14</sup>

## 2. Kepemimpinan

### a. Pengertian

Kepemimpinan adalah proses atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, dan menginspirasi orang lain atau sebuah kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>15</sup> Lebih dari sekadar jabatan atau posisi, kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan orang-orang menuju visi bersama.

Menurut Wahjosumidjo bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan.<sup>16</sup> Sebaliknya dalam realitas sosial modern, juga dikenal pemimpin karismatik, terutama dalam lingkungan sosial dan politik.

Menurut Tead Terry Hoyt didalam Kartono. Definisi kepemimpinan menurutnya adalah sebuah kegiatan ataupun sebuah seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan kepada kemampuan yang dimiliki oleh orang itu guna membimbing

---

<sup>14</sup> Supiyanto, "Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi."

<sup>15</sup> Kiswanto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda."

<sup>16</sup> Muhtar, "Pengoperasian Kapal Berkaitan Dengan Kepemimpinan Di Kapal Km. Mentari Selaras Milik Pt. Mentari Line."

orang lain didalam usaha mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok.<sup>17</sup>

b. Pengertian Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Konsep kepemimpinan dalam Al-Qur'an, kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini, sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan.<sup>18</sup>

Al-Qur'an banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam Al-Qur'an kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah antara lain : khalifah, imam dan ulil amri.<sup>19</sup>

c. Indikator

Menurut I Nyoman Jaka A. W indikator Kepemimpinan yaitu :<sup>20</sup>

a. Kecerdasan

Berdasarkan hasil penelitian pemimpin yang mempunyai kecerdasan yang tinggi di atas kecerdasan rata-rata dari pengikutnya akan mempunyai kesempatan berhasil yang lebih tinggi pula. Karena pimpinan pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih

<sup>17</sup> Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*.

<sup>18</sup> Olifiansyah dkk., "Kepemimpinan dalam Perspektif Islam."

<sup>19</sup> Olifiansyah dkk.

<sup>20</sup> Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*.

tinggi dibandingkan dengan pengikutnya.<sup>21</sup>

b. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial

Umumnya di dalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal, seorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil. Hal ini membuat pimpinan tidak mudah panik dan goyah dalam mempertahankan pendirian yang diyakini kebenarannya.<sup>22</sup>

c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Seorang pimpinan yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang tinggi serta dorongan untuk berprestasi. Mengakui dan menghargai pencapaian karyawan adalah cara yang kuat untuk memotivasi diri dalam pencapaian bersama di perusahaan dan menjadikan pencapaian karyawan sebagai inspirasi.<sup>23</sup>

d. Sikap hubungan kemanusiaan

Adanya pengakuan terhadap harga diri dan kehormatan sehingga para bawahannya mampu berpihak kepadanya.<sup>24</sup>

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut McGregor, dkk dalam Noor<sup>25</sup>

a. Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan SDM tepat guna.

<sup>21</sup> Marpaung, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta."

<sup>22</sup> Afrizal, "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta dampak pada kinerja karyawan (studi kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)."

<sup>23</sup> Kiswanto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda."

<sup>24</sup> Afrizal, "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta dampak pada kinerja karyawan (studi kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta)."

<sup>25</sup> Al Farobi, Guntara, dan Maliki, "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior."



Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia yang tepat guna merupakan dua aspek kunci dalam praktik kepemimpinan yang berhasil. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, pemimpin harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia dengan efisien dan efektif untuk mencapai keunggulan bersaing. Ini melibatkan penempatan orang yang tepat di posisi yang tepat, dengan keterampilan dan kemampuan yang sesuai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif juga harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan tim mereka menuju kinerja yang unggul dan inovatif.<sup>26</sup> Dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat guna, pemimpin dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang luar biasa.

b. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat

Perubahan dalam sistem nilai masyarakat memainkan peran penting dalam konteks kepemimpinan, karena mempengaruhi cara pemimpin memahami dan berinteraksi dengan anggota tim yang mereka pimpin. Ketika nilai-nilai masyarakat berubah, pemimpin harus mampu menyesuaikan pandangan dan pendekatan mereka agar tetap relevan dan efektif. Misalnya, perubahan dalam sistem nilai yang mengarah pada peningkatan kesadaran akan keberagaman dan inklusi bisa

---

<sup>26</sup> Kiswanto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda."

mempengaruhi gaya kepemimpinan, dengan pemimpin yang lebih memperhatikan kebutuhan dan perspektif beragam anggota tim. Di sisi lain, perubahan dalam sistem nilai yang menekankan pada keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dapat mendorong pemimpin untuk mengadopsi praktik kepemimpinan yang berkelanjutan dan bertanggung jawab terhadap lingkungan dan masyarakat. Oleh karena itu, pemimpin harus sensitif terhadap perubahan dalam sistem nilai masyarakat dan mampu menyesuaikan strategi kepemimpinan mereka agar tetap relevan, bermakna, dan memberikan dampak positif bagi organisasi dan masyarakat yang mereka layani.<sup>27</sup>

c. Batas standar pendidikan dan pelatihan

Standar ini bertujuan untuk memberikan pemahaman, keterampilan, dan pemikiran strategis yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif di berbagai konteks organisasi. Standar-standar tersebut mungkin mencakup berbagai elemen, seperti pengembangan keterampilan kepemimpinan, manajemen konflik, komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan berbasis nilai. Pemimpin yang kompeten harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang teori dan praktik kepemimpinan, serta kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam situasi yang kompleks dan berubah-ubah.

---

<sup>27</sup> Novi Linda Ayu Kumalasari, "Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (INKA) Madiun" (PhD Thesis, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun, 2019), <http://repository.widyamandala.ac.id/id/eprint/1040>.

d. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal

Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal memainkan peran kunci dalam membentuk praktik kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan. Para pemimpin modern harus mampu mengintegrasikan pengetahuan terbaru dalam ilmu sosial, psikologi, neurosains, dan teknologi informasi untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif. Ini meliputi pemahaman mendalam tentang dinamika sosial dan budaya di tempat kerja, keterampilan dalam memanfaatkan data dan analisis untuk pengambilan keputusan yang informasional, serta kemampuan untuk mengimplementasikan teknologi baru dalam proses kepemimpinan dan manajemen.<sup>28</sup>

e. Perubahan dalam organisasi kerja

Perubahan dalam organisasi kerja memengaruhi peran dan tugas pemimpin, memerlukan kemampuan adaptasi yang kuat, serta strategi kepemimpinan yang fleksibel dan inovatif. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah dengan cepat, organisasi seringkali dihadapkan pada kebutuhan untuk menyesuaikan struktur, proses, dan budaya kerja mereka. Hal ini dapat melibatkan pengenalan teknologi baru, restrukturisasi organisasi, atau penyesuaian terhadap tren pasar yang berkembang. Pemimpin yang efektif harus mampu memimpin transformasi ini dengan mengkomunikasikan visi, memotivasi tim,

---

<sup>28</sup> Marpaung, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta."

dan mengelola perubahan dengan lancar.<sup>29</sup>

f. Pengaruh dari serikat dagang

Serikat dagang memiliki pengaruh yang signifikan dalam konteks kepemimpinan di organisasi. Dengan menjadi representasi kolektif para pekerja, serikat dagang dapat mempengaruhi dinamika hubungan antara manajemen dan karyawan, serta berdampak pada keputusan dan kebijakan yang diambil oleh pemimpin. Pengaruh ini bisa mencakup negosiasi kondisi kerja, upah, dan manfaat, serta partisipasi dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Pemimpin yang berhasil harus mampu berkomunikasi dan bernegosiasi secara efektif dengan serikat dagang, mengakui kepentingan dan kebutuhan dari kedua belah pihak, serta menjaga hubungan yang harmonis untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara kepentingan perusahaan dan karyawan.<sup>30</sup> Oleh karena itu, pengaruh dari serikat dagang membutuhkan kepemimpinan yang sensitif, kolaboratif, dan strategis untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan yang beragam dalam organisasi.

g. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan. Selain itu, kualitas hidup pekerjaan merupakan fokus utama tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan.

---

<sup>29</sup> Kumalasari, "Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (INKA) Madiun."

<sup>30</sup> Yani Restiani Widjaja dan Adnan Ginanjar, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" 4, No. 1 (2022).

Pemimpin harus memastikan bahwa kebijakan dan praktik organisasi mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, memberikan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung perkembangan profesional karyawan. Ini mencakup peningkatan kondisi kerja, kesejahteraan karyawan, serta pembangunan karier yang berkelanjutan. Pemimpin yang memahami dan menanggapi kebutuhan kesejahteraan karyawan dapat menciptakan iklim organisasi yang positif, meningkatkan kinerja, dan mendukung pencapaian tujuan bersama.<sup>31</sup>

h. Peraturan pemerintah.

Peraturan pemerintah memainkan peran penting dalam konteks kepemimpinan, karena memberikan kerangka kerja yang jelas dan mengatur tindakan pemimpin dalam berbagai aspek organisasi. Peraturan ini dapat mencakup berbagai hal, mulai dari regulasi keuangan dan perpajakan hingga peraturan tenaga kerja dan lingkungan. Pemimpin harus memahami dan mematuhi peraturan tersebut untuk memastikan bahwa organisasi beroperasi secara sah dan sesuai dengan hukum yang berlaku. Selain itu, pemimpin juga harus mampu mengelola risiko dan kepatuhan organisasi terhadap peraturan pemerintah dengan baik, termasuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur internal sesuai dengan persyaratan hukum.

---

<sup>31</sup> Kiswanto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda."

Pemimpin yang efektif juga harus dapat beradaptasi dengan perubahan dalam peraturan pemerintah, termasuk mengantisipasi implikasi strategis dan operasional yang mungkin timbul dari perubahan tersebut.<sup>32</sup>

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian

Kompensasi adalah bentuk imbalan atau ganti rugi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam suatu organisasi. Ini bisa berupa gaji, tunjangan, insentif, bonus, atau manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.<sup>33</sup> Kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga bisa termasuk manfaat kesehatan, cuti, pensiun, atau program pengembangan karyawan.

Menurut Hani Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>34</sup>

Menurut B.Werther dan Davis kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya.<sup>35</sup>

#### b. Pengertian Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan syari'at Islam kompensasi merupakan hak

---

<sup>32</sup> Widjaja Dan Ginanjar, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>33</sup> Supiyanto, "Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi."

<sup>34</sup> Saputra Dan Mulia, "Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam."

<sup>35</sup> Dwianto, Purnamasari, Dan Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaell Indonesia," 20 Mei 2019.

dari orang yang telah bekerja (ajir/employee/buruh) dan kewajiban bagi orang mempekerjakannya (musta'jir/employer/majikan) yang disepakati dengan akad ijarah.<sup>36</sup>

Nabi SAW, bersabda: “Bekerja mencari rezeki yang halal itu wajib bagi setiap muslim.” (HR. Thabrany). Dari hadis tersebut, dapat dimengerti bahwa Allah memerintahkan agar umat Islam bekerja dan pekerjaan itu sesungguhnya diperintah oleh Allah, Rasul dan umat Islam. Bekerja merupakan hak Allah dan salah satu cara mendekatkan diri kepadaNya. Pekerjaan yang baik dan mendatangkan dampak positif akan diapresiasi dengan penghargaan di dunia ataupun di akhirat. Demikian pula sebaliknya, pekerjaan yang buruk dan mendatangkan mudharat akan mendapatkan ancaman di dunia ataupun di akhirat.<sup>37</sup>

### c. Indikator Kompensasi

Menurut Sinamoma indikator kompensasi sebagai berikut:<sup>38</sup>

#### a. Upah dan gaji

Gaji adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif

<sup>36</sup> Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna, dan Dedi Junaedi, “Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam,” *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3, no. 1 (2021): 103–23.

<sup>37</sup> Norman, Supriyatna, dan Junaedi.

<sup>38</sup> Dwi Agung Nugroho Arianto, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan,” *Jurnal Economia* 11

bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.<sup>39</sup>

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.<sup>40</sup>

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.<sup>41</sup>

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat istirahat, dan tempat ibadah yang diperoleh karyawan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong semangat kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> Kumalasari, "Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (INKA) Madiun."

<sup>40</sup> Supiyanto, "Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi."

<sup>41</sup> Jufrizen, "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan."

<sup>42</sup> Dwianto, Purnamasari, dan Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaell Indonesia," 20 Mei 2019.



d. Faktor yang mempengaruhi

Menurut Sutrisno ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi.<sup>43</sup>

a. Tingkat biaya hidup

Biaya hidup mencakup berbagai elemen seperti harga makanan, tempat tinggal, transportasi, pendidikan, dan layanan kesehatan. Perusahaan mempertimbangkan tingkat biaya hidup saat menentukan tingkat gaji dan paket kompensasi untuk karyawan mereka. Di daerah dengan biaya hidup yang tinggi, seperti kota-kota metropolitan besar, perusahaan mungkin memberikan gaji yang lebih tinggi untuk memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka dan menjaga standar hidup yang layak. Sebaliknya, di daerah dengan biaya hidup yang lebih rendah, perusahaan dapat menawarkan gaji yang lebih rendah karena biaya hidup yang relatif lebih terjangkau. Faktor ini juga mempengaruhi kebijakan penyesuaian gaji secara periodik, di mana perusahaan dapat meninjau dan menyesuaikan gaji karyawan sesuai dengan perubahan dalam tingkat biaya hidup setempat.<sup>44</sup>

b. Tingkat Kompensasi yang berlaku

Perusahaan memperhatikan tingkat kompensasi yang berlaku untuk jenis pekerjaan tertentu agar tetap kompetitif dan dapat menarik serta

---

<sup>43</sup> Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, dan Tukini Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 2, no. 2 (2019): 209–23.

<sup>44</sup> Dwianto, Purnamasari, dan Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia," 20 Mei 2019.

mempertahankan karyawan yang berkualitas. Jika tingkat kompensasi yang berlaku di industri atau pasar tenaga kerja meningkat, perusahaan mungkin perlu menyesuaikan gaji dan paket kompensasi mereka untuk tetap bersaing dalam merekrut dan mempertahankan bakat-bakat terbaik. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi relatif stabil atau menurun, perusahaan mungkin memiliki keleluasaan yang lebih besar dalam menentukan strategi kompensasi mereka.<sup>45</sup>

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Tingkat kemampuan perusahaan adalah faktor yang sangat mempengaruhi kebijakan kompensasi yang diterapkan. Kapasitas finansial dan kemampuan perusahaan untuk membayar gaji dan paket kompensasi kepada karyawan. Perusahaan yang mengalami pertumbuhan yang kuat dan memiliki kinerja keuangan yang baik cenderung memiliki lebih banyak sumber daya untuk menginvestasikan dalam kompensasi karyawan. Sebaliknya, perusahaan yang mengalami keterbatasan keuangan atau tantangan ekonomi mungkin harus menyesuaikan kebijakan kompensasi mereka untuk mencocokkan tingkat kemampuan finansial mereka.<sup>46</sup>

d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Setiap jenis pekerjaan memiliki tingkat tanggung jawab yang berbeda-beda, serta memerlukan keterampilan dan pengalaman yang

---

<sup>45</sup> Setiawan, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah."

<sup>46</sup> Dwianto, Purnamasari, dan Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia," 20 Mei 2019.

beragam pula. Pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar, seperti manajerial atau kepemimpinan, seringkali dihargai dengan gaji yang lebih tinggi untuk mencerminkan tingkat keahlian dan kontribusi yang diperlukan. Pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih kecil mungkin memiliki kompensasi yang lebih rendah, meskipun hal ini juga tergantung pada faktor-faktor lain seperti ketersediaan tenaga kerja untuk jenis pekerjaan tersebut.<sup>47</sup>

e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Berbagai undang-undang, regulasi, dan peraturan pemerintah mengatur berbagai aspek kompensasi, termasuk upah minimum, jam kerja, tunjangan, dan perlindungan tenaga kerja lainnya. Misalnya, upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah menjadi dasar bagi banyak perusahaan dalam menentukan tingkat gaji minimum yang harus dibayarkan kepada karyawan mereka. Selain itu, peraturan tentang jam kerja, lembur, cuti, dan perlindungan kesejahteraan karyawan juga dapat memengaruhi bagaimana perusahaan merancang kebijakan kompensasi mereka.<sup>48</sup>

f. Peranan serikat buruh

Serikat buruh bertindak sebagai wakil kolektif bagi para pekerja dalam negosiasi dengan atasan tentang berbagai aspek termasuk gaji, tunjangan, jam kerja, dan kondisi kerja lainnya. Serikat buruh sering

---

<sup>47</sup> Kumalasari, "Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (INKA) Madiun."

<sup>48</sup> Kumalasari.

berperan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja, termasuk upah yang adil, keamanan kerja, dan perlindungan terhadap diskriminasi dan penyalahgunaan. Dalam beberapa kasus, serikat buruh dapat menggunakan kekuatan tawar bersama untuk mencapai kesepakatan yang lebih menguntungkan bagi anggotanya, seperti peningkatan gaji atau peningkatan tunjangan.

#### 4. Kompetensi

##### a. Pengertian

Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas dengan efektif dalam suatu bidang atau posisi tertentu. Pemahaman yang mendalam tentang teori dan praktik terkait dengan bidang atau pekerjaan tersebut, serta kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi yang berbeda dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan kualitas yang baik.<sup>49</sup>

Menurut Sutrisno & Zuhri mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.<sup>50</sup>

Menurut Sinaga menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu

---

<sup>49</sup> Ataunur dan Ariyanto, "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk."

<sup>50</sup> Anjani, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.<sup>51</sup>

b. Pengertian Kompetensi Dalam Perspektif Islam

Kompetensi dalam bahasa arab adalah ahliyyah, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar'i yaitu kelayakan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggungjawab wajib atasnya (kewajiban).<sup>52</sup>

Kompetensi dan kejujuran merupakan dua sifat yang membuat seseorang dianggap sebagai pekerja unggulan. Dalam Al-Qur'an ditegaskan bahwa kompetensi adalah faktor yang paling utama dalam mengawali langkah seseorang. Islam menganjurkan kepada para pekerja (sumber daya manusia) untuk melakukan tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian dan bekerja secara efisien. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari suatu pekerjaan besar yang dilakukan secara musiman dan tidak profesional. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW yaitu: "Sebaik-baiknya pekerjaan adalah yang

---

<sup>51</sup> Ma'arif, "Analisis Konsep Kompetensi Kepribadian Guru PAI Menurut Az-Zarnuji."

<sup>52</sup> Rahmat Rifai Lubis, "Kompetensi kepribadian guru dalam perspektif islam," *Tazkiya: Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2016), <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/tazkiya/article/view/83>.

dilakukan dengan penuh ketekunan walaupun sedikit demi sedikit.<sup>53</sup>

c. Indikator

Menurut Rahmat indikator kompetensi sebagai berikut:<sup>54</sup>

a. Motif

Sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau di inginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif dalam kompetensi mencerminkan alasan atau dorongan yang mendasari individu untuk meningkatkan atau mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam bidang tertentu. Motif ini sering kali berhubungan dengan kebutuhan atau aspirasi pribadi, seperti ambisi untuk mencapai kesuksesan, meningkatkan kualitas hidup, atau mencapai pengakuan profesional.<sup>55</sup>

b. Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Sifat ini tidak hanya mencakup kemampuan teknis atau fungsional, tetapi juga aspek-aspek kepribadian dan interpersonal yang mendukung kinerja yang baik dalam lingkungan kerja. Misalnya, kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas membantu individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan situasi dan tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah, sementara kemampuan komunikasi yang baik membantu dalam

---

<sup>53</sup> Lubis.

<sup>54</sup> Lubis.

<sup>55</sup> Arifah, “pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan petugas account officer (studi pada pd. Bpr bank jombang).”

membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan mengartikulasikan ide-ide dengan jelas.<sup>56</sup>

c. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Hal ini mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki individu, serta pemahaman tentang bagaimana hal-hal ini mempengaruhi kinerja dan interaksi mereka dalam konteks profesional. Konsep diri yang positif dan kuat dapat menjadi aset berharga dalam pengembangan karir, karena membantu individu untuk mengenali potensi mereka, menetapkan tujuan yang realistis, dan mengatasi tantangan dengan percaya diri.<sup>57</sup>

d. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pemahaman dan keahlian yang dimiliki individu dalam suatu bidang tertentu yang relevan dengan pekerjaan atau tanggung jawab mereka, mencakup pengetahuan tentang teori, konsep, dan praktik terkait dengan pekerjaan mereka, serta pemahaman tentang tren, inovasi, dan perkembangan terbaru dalam bidang tersebut. Pengetahuan dalam kompetensi juga meliputi pemahaman tentang kebijakan, prosedur, dan praktik

---

<sup>56</sup> Arifah.

<sup>57</sup> Kumalasari, "Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (INKA) Madiun."

terbaik dalam industri atau organisasi mereka, serta keterampilan dalam menerapkan pengetahuan ini secara efektif dalam konteks pekerjaan mereka sehari-hari.<sup>58</sup>

e. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Keterampilan ini mencakup dari keterampilan teknis yang spesifik untuk bidang tertentu hingga keterampilan interpersonal yang melibatkan komunikasi, kerja tim, dan pemecahan masalah. Keterampilan ini penting untuk mencapai kinerja yang tinggi dan sukses dalam peran kerja, serta untuk menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja, pelanggan, dan pihak-pihak terkait lainnya.<sup>59</sup>

d. Faktor yang mempengaruhi

Menurut Wahyuin faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah:<sup>60</sup>

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Ataunur dan Ariyanto, "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk."

<sup>59</sup> Anjani, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>60</sup> Anjani.

<sup>61</sup> Ataunur dan Ariyanto, "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk."



b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.<sup>62</sup>

c. Pengalaman

Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.<sup>63</sup>

d. Karakteristik

Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan kerja tim.<sup>64</sup>

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang

---

<sup>62</sup> Anjani, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>63</sup> Ataurun dan Ariyanto, "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk."

<sup>64</sup> Supiyanto, "Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi."

bawahan.<sup>65</sup>

f. Isu emosional

Merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.<sup>66</sup>

g. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.<sup>67</sup>

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, dan praktik pengambilan keputusan.<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> Anjani, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>66</sup> Kumalasari, "Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (INKA) Madiun."

<sup>67</sup> Supiyanto, "Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi."

<sup>68</sup> Arifah, "pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan petugas account officer (studi pada pd. Bpr bank jombang)."

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu ini dilakukan untuk peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneliti. Kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Kajian penelitian terdahulu ini juga dimaksudkan untuk memposisikan sebuah penelitian diantara penelitian- penelitian dalam topik yang sama (persamaan dan perbedaan).

**Tabel 2.1**  
**Kajian Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Febi Prateguh, Juarsa Badri, Febsri Susanti, Sonya Fitri (2023) <sup>69</sup>	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> <p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan</li> </ul>	<p>Lokasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di Padang</li> <li>• Sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini di Madiun</li> </ul> <p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian</li> </ul>

<sup>69</sup> Febi Prateguh Syahputra dkk., "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang," *Jurnal Economina* 2, no. 5 (2023): 1075–87.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				<p>wawancara dan penyebaran kuesioner</p> <p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kepemimpinan dan kinerja.</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kepemimpinan dan kinerja.</li> </ul>	<p>Kota Padang</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>Coffeshop</i> Setasiyun Kawak di Kota Madiun.</li> </ul>
2.	Dyah Palupiningtyas dan Aurilia Triani Aryaningtyas (2022) <sup>70</sup>	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> <p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul>	<p>Lokasi penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di Kota Semarang</li> <li>• Sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kota Madiun</li> </ul> <p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada restoran s2 semarang</li> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>Coffeshop</i> di</li> </ul>

<sup>70</sup> Dyah Palupiningtyas dan Aurilia Triani Aryaningtyas, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang," *Jurnal Visi Manajemen* 8, no. 2 (30 Mei 2022): 109–17, <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i2.219>.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				Variabel <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kompensasi dan kinerja karyawan.</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kompensasi dan kinerja karyawan.</li> </ul>	Kota Madiun.
3.	Yani Restiani Widjaja, Adnan Ginanjar (2022) <sup>71</sup>	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Metode <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> Teknik <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul> Variabel <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kepemimpinan dan kinerja karyawan.</li> </ul>	Lokasi penelitian <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di Bandung</li> <li>• Sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kota Madiun</li> </ul> Objek <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Bandung Barat</li> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>Coffeshop</i> Setasiytun</li> </ul>

<sup>71</sup> Widjaja dan Ginanjar, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan.</li> </ul>	<p>Kawak di Kota Madiun.</p>
4.	Meiske Kristin Lumanauw (2022) <sup>72</sup>	Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	<p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul> <p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kompetensi dan kinerja karyawan.</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kompetensi dan kinerja karyawan.</li> </ul>	<p>Lokasi penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di Banjarbaru, Kalimantan Selatan</li> <li>• Sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kota Madiun</li> </ul> <p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada CV. Bumi Kencana Jaya, Banjarbaru</li> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>Coffeshop</i> di Kota Madiun.</li> </ul>
5.	Ahmad Kennedy,	Pengaruh Kompetensi	Hasil penelitian	<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan</li> </ul>	<p>Lokasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian</li> </ul>

<sup>72</sup> Meiske Kristin Lumanauw, "Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya" 6 (1 Maret 2022), <https://doi.org/10.35130/jrimk>.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Tiara Puspa, Amalia Kusuma (2021) <sup>73</sup>	dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah	menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan penempatan kerja dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	<p>metode kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> <p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul> <p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kompetensi dan kinerja.</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kompetensi dan kinerja.</li> </ul>	<p>dilakukan Kabupaten Tapanuli Tengah</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada Kota Madiun</li> </ul> <p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah</li> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada Coffeshop Setasiyun Kawak di Kota Madiun.</li> </ul>
6.	K.D.Krisna wat Dan	Pengaruh Kompetensi	Hasil penelitian	<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan</li> </ul>	<p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian</li> </ul>

<sup>73</sup> Ahmad Kennedy, Tiara Puspa, dan Amalia Kusuma, "Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah" Vol 5, No 2 (2021).

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	I.W.Bagia (2021) <sup>74</sup>	Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>metode kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> <p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul> <p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kompetensi dan kinerja karyawan.</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kompetensi dan kinerja karyawan.</li> </ul>	<p>dilakukan pada PT Sapta Prima Cargo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>Coffeshop</i></li> </ul>
7.	Irmayanti, Widiastini, Suarmanay	Pengaruh Kompetensi Dan Budaya	Penelitian ini menunjukkan bahwa	<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif</li> </ul>	<p>Lokasi penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di</li> </ul>

<sup>74</sup> K.D.Krisnawat dan I.W.Bagia, "Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan" Vol. 7 No. 1 (2021).



No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	asa (2020) <sup>75</sup>	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> <p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul> <p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kompetensi dan kinerja karyawan.</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kompetensi kinerja karyawan.</li> </ul>	<p>Singaraja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Madiun</li> </ul> <p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husadaa</li> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>Coffeshop</i> di Kota Madiun.</li> </ul>
8.	Alvin Arifin (2020) <sup>76</sup>	Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja	Hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan	<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>• Penelitian saat ini juga</li> </ul>	<p>Lokasi penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di Kabupaten Sumenep</li> </ul>

<sup>75</sup> Putu Agnes Irmayanti, Made Ary Widiastini, dan I Nengah Suarmanayasa, "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no. 1 (6 Juli 2020): 111, <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>.

<sup>76</sup> Alvin Arifin, "Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan," *K I N E R J A*, 2020.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		dan Kinerja Karyawan	n dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul> <p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kepemimpinan dan kinerja karyawan</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Madiun</li> </ul> <p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada Sentral Keripik di Kabupaten Sumenep</li> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>Coffeshop</i> Setasiyun Kawak di Kota Madiun.</li> </ul>
9.	Vivi Herlina (2020) <sup>77</sup>	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompensasi	<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> <p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data</li> </ul>	<p>Lokasi penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di Semarang</li> <li>• Sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kota Madiun</li> </ul> <p>Objek</p>

<sup>77</sup> Vivi Herlina, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" 3, no. 1 (2020).

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<p>menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul> <p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kompensasi dan kinerja karyawan.</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kompensasi dan kinerja karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada PT. Pataya Raya Semarang</li> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>Coffeshop</i> Setasiyun Kawak di Kota Madiun.</li> </ul>
10	Yulandri Yulandri dan Onsardi Onsardi (2020) <sup>78</sup>	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penetapan kompensasi dan kinerja karyawan.	<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> <p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran</li> </ul>	<p>Lokasi penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di Bengkulu.</li> <li>• Sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kota Madiun</li> </ul> <p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada PT</li> </ul>

<sup>78</sup> Yulandri Yulandri dan Onsardi Onsardi, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting* 1, no. 2 (27 Juni 2020): 203–13, <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				<p>kuesioner/angket</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul> <p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kompensasi dan kinerja karyawan.</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kompensasi dan kinerja karyawan.</li> </ul>	<p>(SBS) Sinar Bengkulu Selatan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>Coffeshop</i> Setasiyun Kawak di Kota Madiun.</li> </ul>
11	Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019) <sup>79</sup>	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> <p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</li> <li>• Penelitian saat ini</li> </ul>	<p>Lokasi penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di PDAM Tirta Deli.</li> <li>• Sedangkan penelitian saat ini dilakukan di <i>coffeshop</i> Setasiyun Kawak</li> </ul> <p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan</li> </ul>

<sup>79</sup> Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan dkk., "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (30 Maret 2019): 129-47, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				<p>juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</p> <p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kepemimpinan, dan kinerja.</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kepemimpinan, dan kinerja.</li> </ul>	<p>pada PDAM di kabupaten Deli Serdang.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>coffeshop</i> di Kota Madiun</li> </ul>
12	Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019) <sup>80</sup>	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> <p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul>	<p>Lokasi penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di kabupaten Buleleng.</li> <li>• Sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Madiun</li> </ul> <p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada BPR Bank Buleleng.</li> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan</li> </ul>

<sup>80</sup> Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, dan Gede Putu Agus Jana, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen* 5, no. 2 (2019).

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				Variabel <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kompetensi dan kinerja karyawan.</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kompetensi dan kinerja karyawan.</li> </ul>	pada <i>coffeshop</i> di Kota Madiun
13	Nanda Pramana Putra (2019) <sup>81</sup>	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran	Hasil penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Metode <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> Teknik <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul> Variabel <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kepemimpinan dan kinerja.</li> <li>• Penelitian saat ini</li> </ul>	Lokasi <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di Pesawaran</li> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan di Madiun</li> </ul> Objek <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran</li> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>Coffeshop</i> Setsiyun</li> </ul>

<sup>81</sup> STIE Krakatau dkk., "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran," *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (1 Desember 2019): 39–44, <https://doi.org/10.61401/relevansi.v3i1.31>.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				juga membahas mengenai variabel kepemimpinan dan kinerja.	Kawakn di Kota Madiun.
14	Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene, dan Sofia A. P (2019) <sup>82</sup>	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado	Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> <p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul> <p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang volume penjualan.</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel volume penjualan.</li> </ul>	<p>Lokasi penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di Manado</li> <li>• Sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Madiun</li> </ul> <p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado</li> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>Coffeshop</i> di Kota Madiun.</li> </ul>

<sup>82</sup> Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene, dan Sofia A. P. Sambul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado," *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS* 9, no. 2 (19 Agustus 2019): 70, <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15	Dwianto, Purnamasari, dan Tukini (2019) <sup>83</sup>	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia.	<p>Metode</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan metode kuantitatif</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan metode kuantitatif</li> </ul> <p>Teknik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner/angket</li> <li>• Penelitian saat ini juga menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner</li> </ul> <p>Variabel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membahas tentang kompensasi dan kinerja karyawan.</li> <li>• Penelitian saat ini juga membahas mengenai variabel kompensasi dan kinerja karyawan.</li> </ul>	<p>Lokasi penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan di Bekasi</li> <li>• Sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Kota Madiun</li> </ul> <p>Objek</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian dilakukan pada PT. Jaeil Indonesia.</li> <li>• Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada <i>Coffeshop</i> di Kota Madiun.</li> </ul>

<sup>83</sup> Dwianto, Purnamasari, dan Tukini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia," 2019.



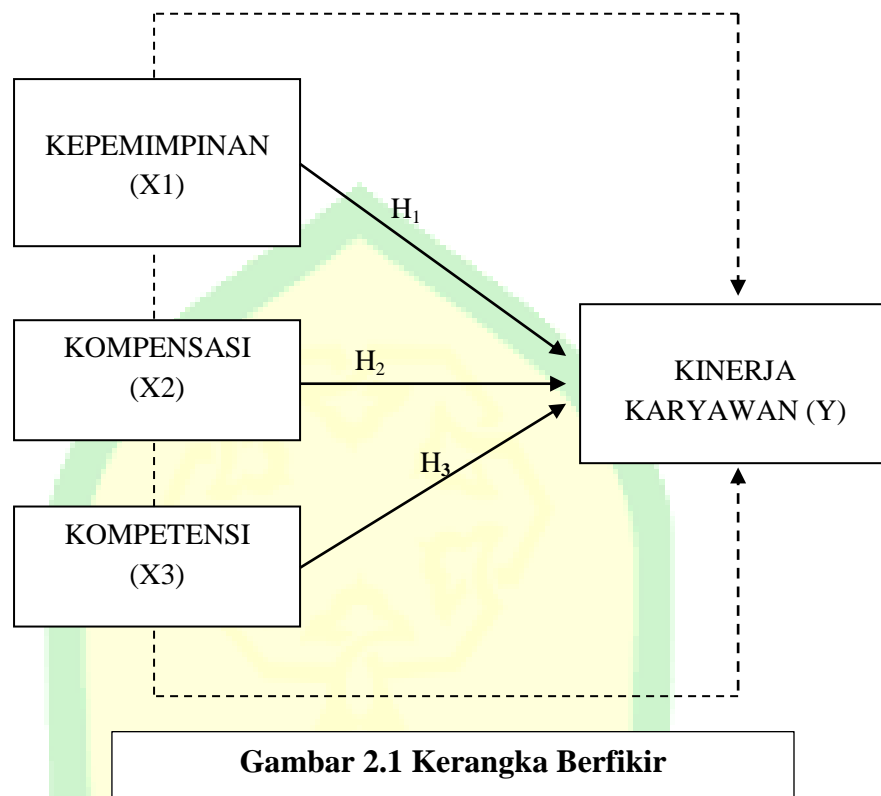
### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju. Jadi kerangka berpikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian.<sup>84</sup>

Berdasarkan pemaparan dari tujuan penelitian dan kajian teori yang telah dibahas sebelumnya, maka akan diuraikan kerangka berpikir mengenai pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun. Dalam penelitian ini, diketahui ada tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Tiga variabel independen adalah Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis pada gambar sebagai berikut:

---

<sup>84</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2010).



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

**Keterangan :**

-----> : pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

————> : pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Kompensasi

X<sub>3</sub> : Kompetensi

Y : Kinerja Karyawan

**D. Hipotesis**

Hipotesis menurut Sugiyono merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru

didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>85</sup>

Menurut Edison faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi.<sup>86</sup> Kepemimpinan menurut Wahjosumidjo yaitu bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain dewasa, kekeluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan.<sup>87</sup>

#### 1. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja

Menurut Tead Terry Hoyt didalam Kartono. Definisi kepemimpinan adalah sebuah kegiatan ataupun sebuah seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan kepada kemampuan yang dimiliki oleh orang itu guna membimbing orang lain didalam usaha mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok.<sup>88</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Umi Kaltum dkk, yang meneliti mengenai hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan

---

<sup>85</sup> Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, dan Nur Sodik, "Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo," *Jurnal Arastirma* 1, no. 2 (2021): 316–25.

<sup>86</sup> Prana Arifah, "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Petugas Account Officer (Studi Pada Pd. Bpr Bank Jombang)" (Phd Thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang, 2020)

<sup>87</sup> Rahmat Fawaid Muhtar, "Pengoperasian Kapal Berkaitan Dengan Kepemimpinan Di Kapal Km. Mentari Selaras Milik Pt. Mentari Line," *Karya Tulis*, 2019.

<sup>88</sup> Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*.

terhadap kinerja karyawan.<sup>89</sup> Namun, hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang diungkapkan oleh Marudut Marpaung yang menunjukkan ketidaksesuaian atau ketidakselarasan antara hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>90</sup>

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis kepemimpinan terhadap kinerja karyawan:

H0 : Diduga kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hubungan kompensasi dengan kinerja

Menurut Hani Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>91</sup> Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwianto dkk, mengenai hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>92</sup> Namun,

<sup>89</sup> “Perwira | Volume 2, Nomer 1, 2019.”

<sup>90</sup> Marpaung, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.”

<sup>91</sup> Saputra Dan Mulia, “Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam.”

<sup>92</sup> Dwianto, Purnamasari, dan Tukini, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia,” 20 Mei 2019.

hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang diungkapkan oleh Jufrizen, yang menunjukkan ketidaksesuaian atau ketidakselarasan antara hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>93</sup>

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan:

H0 : Diduga kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hubungan kompetensi dengan kinerja

Menurut Sutrisno & Zuhri mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.<sup>94</sup>

Dalam hasil penelitian yang didukung oleh Ayu Anjani, mengenai hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan yang menyatakan

---

<sup>93</sup> Jufrizen, "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan."

<sup>94</sup> Al Farobi, Guntara, dan Maliki, "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior."

bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>95</sup> Namun, hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang diungkapkan oleh Supiyanto, yang menunjukkan ketidaksesuaian atau ketidakselarasan antara hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>96</sup>

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis kompetensi terhadap kinerja karyawan:

H0 : Diduga kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan ( X1 ) kompensasi ( X2 ) kompetensi (X3) kinerja karyawan ( Y )

4. Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja

Menurut Wexlet dan Yukl dalam Sinambela, Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat

---

<sup>95</sup> Anjani, "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

<sup>96</sup> Supiyanto, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi."

(benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable).<sup>97</sup>

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan :

H<sub>0</sub> : Diduga kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Diduga kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan hipotesis statistik :

1. H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$ , H<sub>1</sub> :  $\beta_1 \neq 0$
2. H<sub>0</sub> :  $\beta_2 = 0$ , H<sub>1</sub> :  $\beta_2 \neq 0$
3. H<sub>0</sub> :  $\beta_3 = 0$ , H<sub>1</sub> :  $\beta_3 \neq 0$
4. H<sub>0</sub> :  $\beta_4 = 0$ , H<sub>1</sub> :  $\beta_4 \neq 0$

---

<sup>97</sup> Kiswanto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda."

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini terkait dengan pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan *coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian pengujian hipotesis. Serta jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Penelitian survei merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku.<sup>1</sup>

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif/positivistic, yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan, dan hubungan gejala bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti dapat memfokuskan kepada beberapa variabel saja.<sup>2</sup> Pada penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Data yang akan diperoleh dari penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.<sup>3</sup> Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh kepemimpinan,

---

<sup>1</sup>Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2008), 43.

<sup>2</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2007), 8.

<sup>3</sup>*Ibid*, T.T., 23.



kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan *coffeshop* Setasiun Kawak Madiun.

## **B. Lokasi/ Tempat Penelitian**

Tempat penelitian atau bisa juga disebut dengan lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Lokasi penelitian adalah merupakan tempat dimana penelitian akan dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan *coffeshop* Setasiun Kawak Madiun. *Coffeshop* Setasiun Kawak ini memiliki lokasi yang sangat strategis dan mudah dijangkau, dikarenakan *Coffeshop* ini berada di seberang jalan raya. Namun, *coffeshop* Setasiun Kawak juga menghadapi persaingan yang lebih ketat karena keberagaman tempat *coffeshop* dan intensitas aktivitas bisnis di wilayah tersebut. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

## **C. Populasi dan Sample**

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok yang menjadi fokus penelitian, sementara sampel merupakan subset dari populasi yang diambil untuk dianalisis secara representatif. Pengetahuan tentang konsep ini penting untuk memastikan validitas dan generalisabilitas hasil penelitian.

### **1. Populasi**

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain.<sup>4</sup> Perbedaan-perbedaan itu disebabkan karena

---

<sup>4</sup> Irmayanti, Widiastini, dan Suarmanayasa, "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

adanya nilai karakteristik yang berlainan.<sup>5</sup> Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan *coffeshop* Setasiyun Kawak di Madiun.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Jumlah anggota yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sebesar 30 karyawan. Dalam penelitian ini teknik sampling dilakukan menggunakan sensus atau sampling total adalah suatu teknik jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>6</sup>

### D. Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini teknik observasi yang dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik atau metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh karyawan *coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun.

### E. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat asosiatif/hubungan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua

---

<sup>5</sup>J. Suprpto, *Statistik: Teori Dan Aplikasi Edisi Keenam*, Keenam (Jakarta: Erlangga, 2000), 21.

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

variabel atau lebih. Penelitian ini dapat membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Jenis penelitian penelitian ini adalah asosiatif.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber pertama, seperti hasil wawancara atau pengisian angket. Data primer didapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuosioner kepada karyawan yang bekerja di *coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun.

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk .penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala.<sup>7</sup>

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk melihat sikap responden dalam merespon pertanyaan atau pernyataan dengan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

---

<sup>7</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, 131.

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.<sup>8</sup> Penelitian menyediakan skala empat yang harus dijawab responden dengan pernyataan bersifat positif skor jawabannya adalah:

- a. SS (Sangat Setuju) : skor 4
- b. S (Setuju) : skor 3
- c. TS (Tidak Setuju) : skor 2
- d. STS (Sangat Tidak Setuju) : skor 1

Pilihan angka tersebut disusun secara berurutan, sehingga responden dapat memilih opsi jawaban yang paling sesuai dengan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan yang diberikan.

Penggunaan skala Likert 4 poin dianggap cukup efektif dalam penelitian kuantitatif karena skala tersebut cukup mudah dipahami oleh responden dan dapat menghasilkan data yang cukup variatif untuk dianalisis. Selain itu, skala Likert 4 poin juga memudahkan analisis statistik karena data yang dihasilkan dapat digolongkan menjadi dua kelompok besar, yaitu kelompok yang setuju dan kelompok yang tidak setuju.

Menurut Sutrisno Hadi, modifikasi dalam skala likert ditujukan untuk menghilangkan kelemahan yang terdapat skala lima tingkat, dengan

---

<sup>8</sup>*Ibid*, 133.

beberapa alasan-alasan seperti yang dijelaskan bahwa, "Modifikasi skala likert meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan: pertama kategori Undeciden itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrumen. Kedua, tersedianya jawaban yang ditengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban itu akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijarah para responden."<sup>9</sup>

## **G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

### **1. Validitas Instrumen**

Menurut Zulkifli, menyatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan

---

<sup>9</sup> Sutrisno Hadi, *Statistik dalam Basic*, 1 ed. (Yogyakarta: Andi Offset, 1991).

secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.<sup>10</sup> Jika pengukuran tersebut tepat dan dikatakan valid, maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur instrumen tersebut dapat menggunakan *SPSS*.

Untuk skala ordinal menggunakan korelasi *kendall's tau-b* dan untuk skala interval dan rating menggunakan korelasi *pearson product moment*. Dalam memaknai hasil validitas setiap item yang terdapat dalam kuesioner, caranya dengan melihat nilai output pada Tabel *correlation* bagian kolom total item/nilai  $r_{hitung}$  setiap item dan membagikan dengan nilai  $r_{Tabel}$ . Dalam menentukan valid atau tidaknya item dalam kuesioner yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{Tabel}$  atau membandingkan nilai *Sig.* Semakin besar nilai  $R_{hitung}$  atau jika nilai  $R_{hitung} > R_{Tabel}$  maka item pernyataan valid. Karna data yang digunakan uji coba adalah 30 orang responden pertama maka  $R_{Tabel}$  yang digunakan adalah 0,361.

## 2. Reliabilitas Intrumen

Menurut Sugiyono, Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau *handal* jika jawaban seorang terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrument dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Lebih

---

<sup>10</sup> zulkifli Matondang, "Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian," 2009.

lanjut Sugiyono mengemukakan, instrument penelitian dikatakan reliabel, jika nilai Cronbach Alpha sebesar 0,60 atau lebih.<sup>11</sup>

## H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan data dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

### 1. Uji asumsi klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Dengan hipotesis yang digunakan adalah

*H<sub>0</sub> : residual berdistribusi normal*

*H<sub>1</sub> : residual tidak berdistribusi normal*

Jika nilai signifikan ( $p_{value}$ ) > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima yang artinya normalitas terpenuhi

#### b. Uji Linieritas

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas preditor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat peneliti menggunakan Uji linieritas.<sup>12</sup> Uji ini dilakukan

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

<sup>12</sup> Toni Wijaya, *Analisis Data Kuantitatif*, 1 ed. (Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2017), 23.

sebagai pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Adapun teknik analisisnya sebagai berikut

- 1) Jika nilai sig.  $>0,05$ , maka variabel memiliki hubungan yang linier
- 2) Jika nilai sig.  $<0,05$ , maka variabel memiliki hubungan yang tidak linier

c. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) maka peneliti menggunakan Uji asumsi autokorelasi. Jika terjadi korelasi maka dinamakan adanya autokorelasi. Ada beberapa cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi autokorelasi, salah satunya adalah Durbin Watson d Test.

*H<sub>0</sub> : tidak terjadi autokorelasi*

*H<sub>1</sub> : terjadi autokorelasi*

Kriteria pengambilan keputusan dengan metode Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika  $(a-dl) < dw < dl$  tidak terjadi autokorelasi
- 2) Terjadinya autokorelasi positif jika  $dw < dl$ , koefisien korelasinya lebih besar dari nol.
- 3) Terjadinya autokorelasi negative jika  $dw > (a-dl)$ , koefisien korelasinya lebih kecil dari nol



4) Jika  $d_w$  terletak antara  $(a-du)$  dan  $(a-dl)$  maka hasilnya tidak dapat disimpulkan

d. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen peneliti menggunakan Uji multikolinieritas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem (multiko).<sup>13</sup> Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai varianceinflation factor (vif) serta besaran korelasi antar variabel independen. Hipotesis yang digunakan:

*H<sub>0</sub> : tidak terdapat korelasi antar variabel independen (tidak terjadi kasus multikolinieritas)*

*H<sub>1</sub> : terdapat korelasi antar variabel independen (terjadi kasus multikolinieritas)*

e. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui varian residual yang sama pada semua pengamatan didalam model regresi maka peneliti menggunakan Uji Heteroskedastisitas.<sup>14</sup> Hipotesis yang digunakan :

*H<sub>0</sub> : varian residual homogen (tidak terjadi kasus heterokedastisitas)*

*H<sub>1</sub> : varian residual tidak homogen ( terjadi kasus*

<sup>13</sup>Model Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data Dengan Spss* (Jakarta: Mediakom)

<sup>14</sup> Model Duwi Priyatno, 34.

*heterokedastisitas)*

Jika nilai signifikan (p-value ) semua variabel independen > 0,05 (alpha 5%) maka H0 diterima yang artinya varian residual homogeny (terjadi kasus heterokedastisitas)

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas tunggal dengan dengan variabel bebas tunggal maka peneliti menggunakan analisis Regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana hanya memiliki satu peubah X yang dihubungkan dengan satu peubah tidak bebas Y.<sup>15</sup> Rumus regresi linier sederhana yaitu :<sup>16</sup>

$$Y = a + b.X + \text{error}$$

Keterangan :

$Y = \text{kinerja karyawan}$

$X = \text{kepemimpinan/kompensasi/kompetensi}$

$e = \text{standart error}$

a dan b = Konstanta

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan

<sup>15</sup>Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 34.

<sup>16</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018).

dua atau lebih variabel bebas maka peneliti menggunakan analisis Regresi linier berganda. Variabel independen terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :<sup>17</sup>

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = kinerja karyawan

$a$  = Konstanta

$X_1$  = kepemimpinan

$X_2$  = kompensasi

$X_3$  = kompetensi

$b_1$  = Koefisien kepemimpinan

$b_2$  = Koefisien kompensasi

$b_3$  = Koefisien kompetensi

$e$  = *Error Term*, dengan asumsi = 0

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.<sup>18</sup> Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

<sup>18</sup> Wijaya, *Analisis Data Kuantitatif*, 76.

signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berdasarkan signifikan:

- (1) Jika signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.
- (2) Jika signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.

#### b. Uji F

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dari variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen uji ini tepat untuk analisis regresi berganda.<sup>19</sup> Dengan criteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau jika  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dengan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau jika  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dengan  $H_a$  ditolak.

#### c. Koefisien determinasi

<sup>19</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, 120.

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen maka peneliti menggunakan Koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi ini adalah antara non dan satu. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

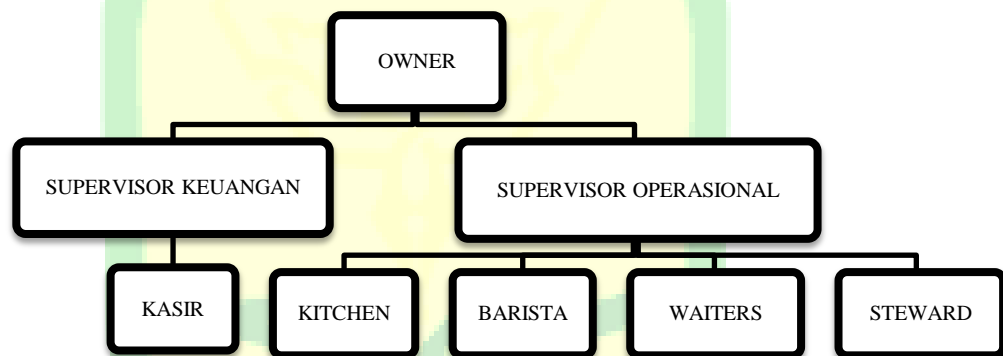
*Coffeshop* Setasiun Kawak Madiun ada banyak macam minuman dan makanan dengan harga beragam. *Coffeshop* Setasiun Kawak ini berlokasi di Jl. Sari Mulya, Rejomulyo, Kota Madiun. Menu minuman di *Coffeshop* Setasiun Kawak ada kopi-kopian (kopi tubruk, cappuccino, kopi latte, kopi susu gula aren, kopi susu caramel, caramel frappuccino), minuman tradisional (suket teki, es kacang merah, es tape ketan, wedang uwuh, kunir asem, beras kencur, dawet jabung), the-tehan (thai tea, teh lemon teh tarik, teh leci), jus klasik (semangka, lemon, nanas, jeruk, strawberry), minuman manis (chocolate, red velved, blend caramel, blend green tea, blend oreo, blend taro) dan berbagai menu makanan seperti camilan ringan (lumpia, tempe bantalan rel, tahu brantas, kentang goreng, pisang goreng, singkong keju, jadah bakar), nasi goreng, mie, steak, capcay, nasi ayam, salad buah, dan rujak buah. *Coffeshop* modern yang menawarkan berbagai macam kopi dan metode penyeduhan.<sup>1</sup>

Dengan perkembangan teknologi, *coffeshop* menjadi tempat populer untuk bekerja atau bersosialisasi dengan akses wifi dan pengisian daya, selain itu perkembangan bisnis kopi juga dipengaruhi oleh tren sosial, ekonomi, dan budaya yang terus berubah, ini menjadikan *coffeshop*

---

<sup>1</sup> Shinta Mayduani Primaningrum (CR-211), "Kafe Setasiun Kawak Madiun Hadir dengan Tema Klasik Vintage - TIMES Indonesia," diakses 7 Juni 2024, <https://timesindonesia.co.id/indonesia-positif/330455/kafe-setasiun-kawak-madiun-hadir-dengan-tema-klasik-vintage>.

sebagai tempat yang beragam dan menarik bagi berbagai kelompok orang. *CoffeShop* Setasiun Kawak memiliki karyawan yang diposisikan sesuai dengan keahlian masing-masing. Jumlah tenaga kerja *CoffeshOp* Setasiun Kawak Madiun ada 30 orang tenaga kerja. Tenaga kerja tersebut memiliki pekerjaan yang berbeda sesuai bidangnya, dapat dijelaskan melalui stuktur organisasi *Coffeshop* Setasiun Kawak pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
**Stuktur Organisasi Coffeshop Setasiun Kawak**

Berdasarkan gambar 4.1 terdapat owner sebagai pemilik *coffeshop*, supervisor keuangan bekerja sama dengan kasir *Coffeshop* Setasiun Kawak. Manager operasional yang pertama bekerja sama dengan bagian kitchen yang bertanggung jawab mengelola dapur, menyusun menu, dan membuat purchase order. Kedua, barista yang membuat serta meracik kopi untuk para pelanggan sesuai orderan, selain membuat kopi juga membuat minuman tradisional, minuman manis, jus klasik, dan the-tehan. Ketiga, sebagai waiters akan menyapa tamu, mencatat pesanan,

merekomendasikan menu, memastikan pelanggan yang datang merasa disambut dengan nyaman, dan dilayani dengan baik, selain itu waiters juga mengantarkan pesanan makanan dan minuman ke meja pelanggan sesuai dengan pesanan pelanggan dan melayani komplain dari pelanggan. Keempat, steward yang bertugas mengurus alat-alat yang ada di kitchen dan bar, membersihkan meja dan area caffe, mengelola stok bahan-bahan kecil seperti kopi dan gula. Kelima, pelayan *Coffeshop* Setasioyun Kawak yang mengantarkan pesanan makanan dan minuman ke meja pelanggan sesuai dengan pesanan pelanggan dan melayani komplain dari pelanggan.<sup>2</sup>

## **B. Hasil Pengujian Instrumen**

### **1. Uji Validasi**

Uji Validasi ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis kevalidan dari suatu instrument pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner. Suatu penelitian dikatakan valid apabila nilai hitung rhitung  $> r_{Tabel}$  dimana nilainya 0,361.2 pengujian ini dilakukan dalam bentuk angket kuesioner yang diberikan kepada 30 responden pertama.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Primaningrum (CR-211).

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*.



## a. Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.1****Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Y1	0,497	0,361	Valid
Y2	0,631	0,361	Valid
Y3	0,775	0,361	Valid
Y4	0,594	0,361	Valid
Y5	0,729	0,361	Valid
Y6	0,497	0,361	Valid
Y7	0,631	0,361	Valid
Y8	0,775	0,361	Valid
Y9	0,594	0,361	Valid
Y10	0,775	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 10 item pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki  $r_{hitung} > 0,361$  sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian variabel kinerja karyawan (Y).

## b. Validasi Variabel Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4.2****Hasil Uji Validasi Kepemimpinan (X1)**

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0,533	0,361	Valid
X1.2	0,533	0,361	Valid
X1.3	0,775	0,361	Valid
X1.4	0,729	0,361	Valid
X1.5	0,775	0,361	Valid
X1.6	0,729	0,361	Valid
X1.7	0,775	0,361	Valid
X1.8	0,523	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 8 item pertanyaan variabel kepemimpinan (X1) yang memiliki  $r_{hitung} > 0,361$  sehingga valid. Maka 8 item yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## c. Validasi Variabel Kompensasi (X2)

**Tabel 4.3****Hasil Uji Validasi Kompensasi (X2)**

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	0,481	0,361	Valid
X2.2	0,659	0,361	Valid
X2.3	0,786	0,361	Valid
X2.4	0,746	0,361	Valid
X2.5	0,775	0,361	Valid
X2.6	0,775	0,361	Valid
X2.7	0,594	0,361	Valid
X2.8	0,631	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 8 item pertanyaan variabel kompensasi (X2) memiliki  $r_{hitung} > 0,361$  sehingga keseluruhan valid. Maka 8 item yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian semua.

d. Validasi Variabel Kompetensi (X3)

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validasi Kompetensi (X3)**

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X3.1	0,590	0,361	Valid
X3.2	0,786	0,361	Valid
X3.3	0,520	0,361	Valid
X3.4	0,554	0,361	Valid
X3.5	0,659	0,361	Valid
X3.6	0,434	0,361	Valid
X3.7	0,662	0,361	Valid
X3.8	0,533	0,361	Valid
X3.9	0,659	0,361	Valid
X3.10	0,775	0,361	Valid

Sumber :Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 10 item pertanyaan variabel kompetensi (X3) memiliki  $r_{hitung} > 0,361$  sehingga keseluruhan item valid. Maka 10 item tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid pada pengujian sebelumnya. Jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  maka dapat dinyatakan reliabel, namun jika sebaliknya

apabila nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka dapat dinyatakan tidak reliabel<sup>4</sup>. berikut hasil dari uji reliabel :

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,965	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,965	0,60	Reliabel
3	Kompensasi	0,965	0,60	Reliabel
4	Kompetensi	0,964	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai cronbach dari masing- masing variabel > 0,6 maka semua item pertanyaan yang diajukan sudah reliabel. Selanjutnya instrumen yang dimiliki dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan

**C. Hasil Pengujian Deskripsi**

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.6**

**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – Laki	18	60%
2	Perempuan	12	40%
	Jumlah	30	100 %

Sumber data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil Tabel 4.6 maka dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang meneliti 18 responden dengan presentase 60% adalah

<sup>4</sup>Riduwan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2017), 348.

berjenis kelamin laki- laki dan 12 responden dengan presentase 40% berjenis kelamin perempuan.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 25	15	50%
2	26-30	13	44%
3	31-40	2	6%
	Jumlah	30	100%

Sumber data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa karyawan yang bekerja di *Coffeshop* Setasiyun Kawak yang menjadi responden usia < 25 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 50 %, kemudian usia 26-30 tahun sebanyak 13 responden dengan presentase 44%, serta usia 31-40 sebanyak 2 responden dengan presentase 6%.

## 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	< 1 Tahun	10	36%
2	1-2 Tahun	12	40%
3	2-3 Tahun	8	24%
	Jumlah	30	100%

Sumber data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa lama bekerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak < 1 tahun sebanyak 10 orang presentase 36%, kemudian untuk 1-2 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 40%, dan 2-3 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 24%.

## **D. Hasil Pengujian Hipotesis**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji dan menganalisis apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menilai signifikasinya. Jika signifikan  $>0,05$  maka residual berdistribusi normal. Namun jika sebaliknya apabila signifikan  $<0,05$  maka residual tidak berdistribusi normal<sup>5</sup>. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

---

<sup>5</sup>Toni Wijaya, *Analisis Data Kuantitatif*, 1 Ed. (Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2017), 119.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87809423
Most Extreme Diffences	Absolute	.109
	Positive	.095
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan dari hasil uji normalitas pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai signifikan normalitas residual  $0,200 > 0,05$  sehingga residual berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa normalitas residual berdistribusi normal.

#### a. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji yang digunakan untuk menguji dan menganalisis bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel yang sedang diteliti. Adapun teknik analisisnya jika nilai  $\text{Sig.} > 0,05$  maka variabel memiliki hubungan yang linier. Sedangkan jika nilai  $\text{Sig.} < 0,05$  maka variabel memiliki hubungan yang tidak linier<sup>6</sup>. Berikut merupakan hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

<sup>6</sup>Wijaya, 123.

## 1) Uji Linieritas Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja

Karyawan

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
Kinerja* Kepemimpinan	Deviation from Linearity	20.626	7	2.947	1.575	.198

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.10 tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat linieritas antara variabel kinerja dengan kepemimpinan (X1). Karena berdasarkan hasil uji diperoleh nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity*  $0,198 > 0,05$ . Oleh karena itu, variabel ini dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.



- 2) Uji Linieritas Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas Kompensasi**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja* Kompensasi	Deviation from Linearity	19.960	8	2.495	2.277	.065

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.11 tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat linieritas antara variabel kinerja karyawan dengan kompensasi ( $X_2$ ). Karena berdasarkan hasil uji diperoleh nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar  $0,065 > 0,05$ . Oleh karena itu, variabel ini dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

## 3) Uji Linieritas Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.12****Hasil Uji Linieritas Kompetensi**

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja*	Deviation from Linearity	36.090	6	6.015	2.112	.093

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.12 tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat linieritas antara variabel kinerja dengan kompetensi (X3). Karena berdasarkan hasil uji diperoleh nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,093 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, variabel ini dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

## b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini digunakan untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat korelasi antar variabel pengganggu dengan variabel sebelumnya.<sup>7</sup> Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.*

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 <sup>a</sup>	.952	.946	.927	2.314

Sumber : Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi pada Tabel 4.13 data menunjukkan bahwa nilai Durbin-Waston berada diantara DU dengan (4-DU) yang dihasilkan dari model regresi adalah  $du < d < 4-du$   $1,649 < 2,314 < 2,351$  sehingga kesimpulannya yaitu pada model regresi tidak terdapat autokorelasi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Factor* (VIF). Apabila variabel independen  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas<sup>8</sup>. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

<sup>8</sup>V Sujarweni, *Metode Penelitian*, 1 Ed. (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014), 158.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Kepemimpinan	.250	3.995
Kompensasi	.199	5.037
Kompetensi	.318	3.148

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja (X1) 3.995, kemudian variabel keterampilan(X2) memiliki nilai 5.037, dan variabel kompensasi (X3) memiliki nilai 3.148. Ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kasus multikolinieritas.

#### d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika hasil uji diatas level signifikan ( $\alpha > 0,05$ ) berarti tidak terjadi heterokedastisitas.<sup>9</sup> Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini:

---

<sup>9</sup>Sujarweni, 236.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.106	.860		1.285	.210
Kepemimpinan	-.103	.055	-.661	-1.867	.073
Kompensasi	.000	.061	.001	.002	.998
Kompetensi	.082	.054	.482	1.531	.138

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Kepemimpinan sebesar  $0,073 > 0,05$ . Kemudian pada variabel Kompensasi nilai signifikansi sebesar  $0,998 > 0,05$ . Selanjutnya pada variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,138 > 0,05$  maka ketiga variabel tidak berpengaruh terhadap harga mutlak residual sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y secara parsial dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.<sup>10</sup> Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda berikut :

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*.

## 1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### a. Model Regresi

**Tabel 4.16**  
**Uji Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan**

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.159	2.422		1.717	.097
	Kepemimpinan	1.099	.087	.922	12.631	.000

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.15 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,159 + 1,099X_1 + e$$

**Artinya :**

1) Konstanta  $b_0$

Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 4,159 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka kinerja karyawan sebesar 1,099

2) Konstanta ( $b_1$ ) untuk variabel  $X_1$  (kepemimpinan)

Koefisien regresi sebesar ( $b_1$ ) sebesar 1,099, artinya kepemimpinan ( $X_1$ ) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,099 satuan dengan asumsi

variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan, maka semakin tinggi kepemimpinan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

#### **b. Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kinerja ( $Y$ ). Uji t ini menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji t  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun.

#### **c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja

yang dapat dilihat dari *Rsquare*(koefisien determinasi).<sup>11</sup> Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.17

**Tabel 4.17**

**Koefisien Determinan Kepemimpinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 <sup>a</sup>	.851	.845	1.463

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan dari hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,851 atau 85,1% yang artinya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun sebesar 85,1% sedangkan 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui nilai R sebesar 0,922 nilai ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun.

<sup>11</sup> Sugiyono.



## 2. Pengaruh Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

### a. Model Regres

Tabel 1.18

#### Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.689	1.838		2.007	.054
	Kompensasi	1.120	.066	.954	16.910	.000

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada

Tabel 4.17 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,689 + 1,120 X_2 + e$$

**Artinya :**

1) Konstanta b<sub>0</sub>

Nilai konstanta (b<sub>0</sub>) sebesar 3,689 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka kinerja sebesar 1,120

2) Konstanta (b<sub>2</sub>) untuk variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi)

Koefisien regresi sebesar (b<sub>1</sub>) sebesar 1,120, artinya kompensasi (X<sub>2</sub>) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,120 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara

kompensasi dengan kinerja karyawan, maka semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

#### **b. Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y). Uji t ini menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji t  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun.

#### **c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja yang dapat dilihat dari *Rsquare*(koefisien determinasi). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.19

## Koefisien Determinasi Kompensasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 <sup>a</sup>	.911	.908	1.131

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan dari hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,911 atau 91,1% yang artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun sebesar 91,1% sedangkan 8,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui nilai *R* sebesar 0,954 nilai ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun.

### 3. Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

#### a. Model Regresi

Tabel 4.20

#### Uji Regresi Linier Sederhana Kompetensi

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.561	3.365		1.058	.299
	Kompetensi	1.129	.122	.868	9.263	.000

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.20 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,561 + 1,129 X_2 + e$$

#### Artinya :

##### 1) Konstanta b0

Nilai konstanta (b0) sebesar 3,561 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka kinerja sebesar 3,561

##### 2) Konstanta (b<sub>2</sub>) untuk variabel X<sub>3</sub> (Kompetensi)

Koefisien regresi sebesar (b<sub>1</sub>) sebesar 1,129, artinya kompetensi (X<sub>3</sub>) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,129 satuan dengan asumsi variabel lainnya

dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan, maka semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

#### **b. Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel kompetensi ( $X_3$ ) dengan kinerja (Y). Uji t ini menggunakan hipotesis sebagai berikut :

$H_{01}$  : Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

$H_{a1}$  : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji t  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun.

#### **c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja yang dapat dilihat dari  $R^2$  (koefisien determinasi). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.20

**Tabel 4.21**  
**Koefisien Determinasi Kompetensi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.754	.745	1.878

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan dari hasil pengujian koefisien determinasi pada Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,754 atau 75,4% yang artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun sebesar 75,4% sedangkan 24,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui nilai R sebesar 0,868 nilai ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun.

#### **4. Analisa Regresi Linear Berganda**

##### **a. Model Regresi**

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.22

**Tabel 4.22**  
**Model Regresi**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.036	1.380		.026	.979
	Kepemimpinan	.410	.089	.344	4.608	.000
	Kompensasi	.578	.098	.493	5.883	.000
	Kompetensi	.264	.086	.203	3.065	.005

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel

4.11 maka dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 0,036 + 0,410X_1 + 0,578X_2 + 0,264X_3 + e$$

1) Konstanta

Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 0,036 menunjukkan bahwa apabila variable kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak sebesar 0,036.

2) Konstanta  $b_1$  untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ )

Koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,410, artinya setiap kepemimpinan naik -1 satuan maka kinerja karyawan berkurang sebesar 0,410 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan

*Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun, maka semakin tinggi kepemimpinan kinerja yang dihasilkan semakin tinggi.

3) Konstanta  $b_2$  untuk variabel kompensasi ( $X_2$ )

Koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,578, artinya setiap kompensasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,578 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun, maka semakin tinggi kompensasi kinerja yang dihasilkan semakin tinggi.

4) Konstanta  $b_3$  untuk variabel kompetensi ( $X_3$ )

Koefisien regresi ( $b_3$ ) sebesar 0,264, artinya setiap kompetensi naik 1 satuan maka kinerja karyawan berkurang sebesar 0,264 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun, maka semakin tinggi kompetensi kinerja yang dihasilkan semakin tinggi.

**b. Uji t**

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Dengan menggunakan progra *SPSS 22*, dilakukan pengujian parameter individu. Pengujian ini dilakukan dengan signifikansi level ( $\alpha = 5\%$ ).



Hipotesis diterima jika taraf signifikan  $< 0,05$  dan hiotesis ditolak jika taraf signifikan  $> 0,05$  atau  $t_{\text{tabel}} 1.68107$

**Tabel 4.23**

**Hasil Uji T**

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.036	1.380		.026	.979
	Kepemimpinan	.410	.089	.344	4.608	.000
	Kompensasi	.578	.098	.493	5.883	.000
	Kompetensi	.264	.086	.203	3.065	.005

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menghasilkan nilai signifikasi uji t sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial secara signifikan antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kinerja ( $Y$ )
- 2) Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) menghasilkan nilai signifikasi uji t sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

parsial secara signifikan antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y)

- 3) Variabel Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar  $0,005 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial secara signifikan antara variabel kompetensi ( $X_3$ ) dengan kinerja (Y)

### c. Uji F

Uji f dilakukan untuk mengetahui signifikas persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Dengan menentukan nilai  $\alpha$  atau alpha ditentukan sebesar 0,05 atau 5 %. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel 4.24

**Tabel 4.24**

### Hasil Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.822	3	128.941	230.496	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14.545	26	.559		
	Total	401.367	29			

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji F tabel 4.24 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun.

#### d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari *Rsquare* (koefisien determinasi). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.25

**Tabel 4.25**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 <sup>a</sup>	.952	.946	.927	2.314

Sumber : data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai *Rsquare* yang diperoleh sebesar 0,952 atau 95,2% yang artinya bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun sebesar 95,2%. Sedangkan 4,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui nilai R sebesar 0,976 nilai ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan

kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun.

#### **E. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun. Terdapat variabel bebas (independen) yang meliputi kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi, sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Diperoleh jawaban berdasarkan penelitian adalah kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan masalah dan uji hipotesis penelitian, hasil dari pengujian tersebut yaitu :

##### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun**

Berdasarkan hasil uji t diketahui secara parsial kepemimpinan memiliki nilai signifikansi dari uji t  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis  $X_1$  menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja yang

dihasilkan. Terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiun Kawak Madiun. Karena ketika kepemimpinan meningkat maka kinerjanya juga meningkat. Terjadinya hubungan searah antara kepemimpinan dan kinerja karyawan sehingga kepemimpinan merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga apabila kepemimpinan baik maka karyawan akan merasa dihargai, didengar, dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Ha diterima menunjukkan penelitian ini mendukung teori dari Edison yang mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor kepemimpinan. Seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan.<sup>12</sup>

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan M.Kiswanto yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda” Penelitian tersebut memiliki hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>13</sup>

Dapat dibuktikan dari analisis deskriptif berdasarkan usia bahwa pada karyawan didominasi oleh karyawan yang masih cukup muda,

---

<sup>12</sup> Muhtar, “Pengoperasian Kapal Berkaitan Dengan Kepemimpinan Di Kapal Km. Mentari Selaras Milik Pt. Mentari Line.”

<sup>13</sup> Kiswanto, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda.”

dimana karyawan yang didominasi karyawan usia muda lebih semangat dan terbuka jika ada kendala dengan atasan maupun lingkungan pekerjaan dan pekerja yang berusia cukup muda lebih bisa menjalin hubungan yang baik dengan atasan maupun pelanggan. Hal tersebut akan membawa dampak besar pada kinerja karyawan, kinerja yang dihasilkan akan meningkat jika hubungan antara pemimpin dan karyawan terjalin dengan baik.

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun

Berdasarkan hasil uji t diketahui secara parsial kompensasi memiliki nilai signifikansi dari uji t  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis  $X_2$  menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry Setiawan yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. Penelitian tersebut memiliki hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Setiawan, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah.”

Terjadinya hubungan searah antara kompensasi dan kinerja karyawan. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya semakin layak kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawannya akan semakin tinggi. Maka dari itu perusahaan dapat memberikan penghargaan yang dapat memberikan semangat kerja bagi karyawan. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan karyawan teladan dan bonus tambahan bagi karyawan yang memiliki kinerja tinggi.

Analisis deskriptif terhadap hubungan antara lama bekerja dan kompensasi karyawan di *CoffeeShop* Setasiun Kawak mengungkap pola menarik yang patut dipertimbangkan. Data menunjukkan adanya korelasi yang cukup kuat antara lama bekerja dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan. Dari data yang dikumpulkan, terlihat bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja di *CoffeeShop* Setasiun, semakin tinggi juga besarnya kompensasi yang diterima. Hal ini dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Pertama, dengan berjalannya waktu, karyawan cenderung memperoleh pengalaman yang lebih luas dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pengalaman ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi peningkatan kompensasi yang diterima. Selain itu, lama bekerja juga sering kali berhubungan dengan kenaikan pangkat atau tanggung jawab tambahan dalam pekerjaan. Misalnya, seorang karyawan yang telah bekerja dalam posisi barista selama beberapa tahun mungkin akan dipromosikan menjadi

kepala barista atau supervisor, yang kemudian akan memberikan mereka hak atas kompensasi yang lebih besar.

### 3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun

Berdasarkan hasil uji t diketahui secara parsial kompetensi memiliki nilai signifikansi dari uji t  $0,005 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis  $X_2$  menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Iman dkk yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk” dimana peneliti tersebut mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>15</sup>

Terjadinya hubungan searah antara kompetensi dan kinerja karyawan, kompetensi merupakan suatu keahlian karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka karyawan cenderung lebih produktif, dan

---

<sup>15</sup> Ataunur dan Ariyanto, “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk.”



mampu berkontribusi secara signifikan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Analisis deskriptif terhadap hubungan antara lama bekerja dan kompetensi karyawan, terlihat bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja di *CoffeeShop* Setasiyun Kawak, umumnya semakin tinggi tingkat kompetensinya. Hal ini dapat dijelaskan dengan beberapa faktor yang berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan seiring berjalannya waktu. Pertama, pengalaman yang diperoleh seiring lama bekerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari di *coffeeshop*. Misalnya, seorang barista yang telah bekerja dalam industri kopi selama beberapa tahun akan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang teknik-teknik pembuatan kopi, varietas biji kopi, dan preferensi pelanggan. Hal ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan tingkat kompetensi mereka dalam pekerjaan. Selain itu, lama bekerja juga sering kali berhubungan dengan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karyawan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Sebagai contoh, seorang karyawan yang telah bekerja dalam *coffeeshop* untuk jangka waktu yang lama mungkin telah mengikuti berbagai pelatihan terkait layanan pelanggan, manajemen stok, atau bahkan kursus latte art. Semua ini akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat kompetensinya.

#### 4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan *Coffeshop* Setasiun Kawak Madiun

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiun Kawak Madiun. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiun Kawak Madiun.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Rsquare* yang diperoleh sebesar 0,952 atau 95,2% yang artinya bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiun Kawak Madiun sebesar 95,2% sedangkan 4,8% diperoleh oleh faktor lain. Dapat diketahui bahwa nilai *R* hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiun Kawak Madiun tergolong memiliki hubungan yang kuat.

Berdasarkan hasil tersebut dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja islami karyawan *CoffeShop* Setasiun Kawak,

Namun yang terjadi dilapangan kinerja karyawan pada *CoffeShop* Setasiyun Kawak masih rendah, hal ini dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem atau prosedur perusahaan, budaya atau lingkungan perusahaan, komunikasi sesama karyawan, motivasi dan pengakuan pencapaian karyawan.

Analisis deskriptif berdasarkan usia bahwa pada karyawan didominasi oleh karyawan yang masih cukup muda, dimana karyawan yang didominasi karyawan usia muda lebih semangat dan terbuka jika ada kendala dengan atasan maupun lingkungan pekerjaan dan pekerja yang berusia cukup muda lebih bisa menjalin hubungan yang baik dengan atasan maupun pelanggan. Data menunjukkan adanya korelasi yang cukup kuat antara lama bekerja dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan. Dari data yang dikumpulkan, terlihat bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja di *CoffeeShop* Setasiyun, semakin tinggi juga besarnya kompensasi yang diterima. Analisis deskriptif terhadap hubungan antara lama bekerja dan kompetensi karyawan, terlihat bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja di *CoffeeShop* Setasiyun Kawak, umumnya semakin tinggi tingkat kompetensinya. Hal ini dapat dijelaskan dengan beberapa faktor yang berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan seiring berjalannya waktu. Pertama, pengalaman yang diperoleh seiring lama bekerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari di *coffeeshop*.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diuji oleh peneliti dan telah dilakukan pembahasan mengenai variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun. Dibuktikan hasil uji t dengan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menyatakan bahwa adanya hubungan searah antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kinerja (Y)
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun. Dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menyatakan bahwa adanya hubungan searah antara variabel kompensasi( $X_2$ ) dengan kinerja (Y)
3. Secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun. Dengan diperoleh hasil uji t nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara variabel kompetensi ( $X_3$ ) dengan kinerja (Y)

4. Secara simultan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun. Dibuktikan dengan uji f dan diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 95,2% yang artinya bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Coffeshop* Setasiyun Kawak Madiun sebesar 95,2% sedangkan 4,8% diperoleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan untuk perusahaan kuliner *Coffeshop* Setasiyun Kawak dan peneliti sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai positif sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, pihak perusahaan perlu meningkatkan kepemimpinan yang dewasa dengan mendengarkan dan membangun hubungan yang kuat dengan tim, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

- b. Berdasarkan hasil kompensasi ( $X_2$ ) bernilai positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka pihak perusahaan mampu memberikan kompensasi sesuai dengan standar.

Perusahaan mampu memberikan upah yang sesuai diluar jam kerja, kemudian perusahaan diharapkan dapat memberikan

penghargaan atau bonus kerja guna menambah semangat sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Berdasarkan hasil kompetensi ( $X_3$ ) bernilai positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja, maka pihak perusahaan mampu mencari karyawan yang sudah berkompeten dengan syarat memiliki sertifikat dalam bidangnya guna meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Bagi Karyawan senantiasa meningkatkan hasil kerja yang maksimal agar kinerja perusahaan meningkat dan terwujud sesuai apa yang diharapkan.
- e. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian dan mendapatkan suatu model yang baik dan didukung oleh teori yang kuat dan disarankan agar memperbanyak referensi penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Andi. “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta dampak pada kinerja karyawan (studi kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta).” *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)* 5, no. 2 (2016): 151–70.
- Ahmad Kennedy, Tiara Puspa, dan Amalia Kusuma. “Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah” Vol 5, No 2 (2021).
- Al Farobi, Obey, Yudi Guntara, dan Budi Ilham Maliki. “Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan (Studi Literature Review).” *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 1, no. 1 (2024): 160–66.
- Anjani, Ayu. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3, no. 1 (30 Juni 2019): 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. “Pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.” *Jurnal Economia* 11, no. 2 (2015): 177–85.
- Arifah, Prana. “pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan petugas account officer (studi pada pd. Bpr bank jombang).” PhD Thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang, 2020. <http://repository.stiedewantara.ac.id/1188/>.
- Arifin, Alvin. “Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.” *K I N E R J A*, 2020.
- Ataunur, Ilman, dan Eny Ariyanto. “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk.” *Telaah Bisnis* 16, no. 2 (1 Januari 2016). <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>.
- Azis, Mansur. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba.” *Jurnal of Manajemen* 2, no. 2 (2019). <http://eprints.unm.ac.id/28563/>.
- Dr. Emron Edison, Dr. Yohny Anwar, dan Dr. Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. 3 ed. Alfabeta, 2018.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, dan Tukini Tukini. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA.” *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 2, no. 2 (2019): 209–23.
- . “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 2, no. 2 (20 Mei 2019): 209–23. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>.
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu, Komang Krisna Heryanda, dan Gede Putu Agus Jana. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen* 5, no. 2 (2019).

- Dyah Palupiningtyas dan Aurilia Triani Aryaningtyas. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang." *Jurnal Visi Manajemen* 8, no. 2 (30 Mei 2022): 109–17. <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i2.219>.
- Herlina, Vivi. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" 3, No. 1 (2020).
- "Hr Thabrani, No:891." T.T.
- Ibid*, t.t.
- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, dan Nur Sodik. "Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo." *Jurnal Arastirma* 1, no. 2 (2021): 316–25.
- Irmayanti, Putu Agnes, Made Ary Widiastini, dan I Nengah Suarmanayasa. "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no. 1 (6 Juli 2020): 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>.
- Isvandiari, Any, dan Anang Purwanto. "Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis rumah sakit islam malang." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11, no. 1 (2017): 38–43.
- J. Suprpto. *Statistik: Teori Dan Aplikasi Edisi Keenam*. Keenam. Jakarta: Erlangga, 2000.
- Jufrizen, Jufrizen. "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17, no. 1 (2016). <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1209>.
- Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- K.D.Krisnawat dan I.W.Bagia. "Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan" Vol. 7 No. 1 (2021).
- Kiswanto, M. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda," T.T.
- Kumalasari, Novi Linda Ayu. "Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Industri Kereta Api (INKA) Madiun." PhD Thesis, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun, 2019. <http://repository.widyamandala.ac.id/id/eprint/1040>.
- Lubis, Rahmat Rifai. "Kompetensi kepribadian guru dalam perspektif islam." *Tazkiya: Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2016). <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/tazkiya/article/view/83>.
- Ma'arif, Muhammad Anas. "Analisis Konsep Kompetensi Kepribadian Guru PAI Menurut Az-Zarnuji." *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2017): 35–60.
- Marpaung, Marudut. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta" 2 (2014).
- Matondang, Zulkifli. "Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian," 2009.



- Meiske Kristin Lumanauw. "Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya" 6 (1 Maret 2022). <https://doi.org/10.35130/jrimk>.
- Model Duwi Priyatno. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Jakarta: Mediakom, 2010.
- Muhtar, Rahmat Fawaid. "Pengoperasian Kapal Berkaitan Dengan Kepemimpinan Di Kapal Km. Mentari Selaras Milik Pt. Mentari Line." *KARYA TULIS*, 2019. <http://repository.unimar-amni.ac.id/1827/>.
- Norman, Efrita, Rio Kartika Supriyatna, dan Dedi Junaedi. "Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3, no. 1 (2021): 103–23.
- Nurhidayati, Maulida, dan Junita Anggraini. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang." *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2021): 80–92.
- Olifiansyah, Muhammad, Wahyu Hidayat, Bimansyah Putra Dyaning, dan Muhammad Dzulfiqar. "Kepemimpinan dalam Perspektif Islam." *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam* 14, no. 1 (2020): 98–111.
- Permadi, Indra. "Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pada cv alam hijau sukabumi." *Jurnal Ekonomak* 3, no. 1 (2017): 24–31.
- "Perwira | Volume 2, Nomer 1, 2019" 2 (2019).
- Poluakan, Angel Kralita, Roy F. Runtuwene, dan Sofia A. P. Sambul. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado." *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS* 9, no. 2 (19 Agustus 2019): 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>.
- Pratama, Gama, Nur Muh Faiz Amin, dan Yola Fitriyah. "Pengaruh Program Aplikasi Sistem Informasi Direktorat Jendral Pajak (SIDJP) Terhadap Kinerja Pegawai Ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Ecopreneur: Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah* 2, no. 1 (2021): 52–61.
- Primaningrum (CR-211), Shinta Mayduani. "Kafe Setasiyun Kawak Madiun Hadir dengan Tema Klasik Vintage - TIMES Indonesia." Diakses 7 Juni 2024. <https://timesindonesia.co.id/indonesia-positif/330455/kafe-setasiyun-kawak-madiun-hadir-dengan-tema-klasik-vintage>.
- Priyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2008.
- Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indra Marjaya, Fajar Pasaribu, dan Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (30 Maret 2019): 129–47. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>.
- Saputra, Nika, dan Rizki Afri Mulia. "Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam." *Ensiklopedia Social Review* 2, no. 1 (2020): 20–28.

- Setiawan, Ferry. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah," t.t.
- STIE Krakatau, Nanda Pramana Putra, Riyana Suprapti, dan STIE Krakatau. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran." *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 3, no. 1 (1 Desember 2019): 39–44. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v3i1.31>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sujarweni, V. *Metode Penelitian*. 1 ed. Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014.
- Sunarto, Riduwan. *Pengantar Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Supiyanto, Yudi. "Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi." Dalam *Prosiding Seminar Nasional*, 9:731–37, 2015. <https://core.ac.uk/download/pdf/33518897.pdf>.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Kencana, 2017.
- Sutrisno Hadi. *Statistik dalam Basic*. 1 ed. Yogyakarta: Andi Offset, 1991.
- Syahputra, Febi Prateguh, Juarsa Badri, Febsri Susanti, dan Sonya Putri Ramafina. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang." *Jurnal Economina* 2, no. 5 (2023): 1075–87.
- Utami, Agustina Setyo, dan Handoyo Djoko Waluyo. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Lohjinawe." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 6, no. 3 (2017): 465–73.
- Widjaja, Yani Restiani, dan Adnan Ginanjar. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" 4, No. 1 (2022).
- Wijaya, Toni. *Analisis Data Kuantitatif*. 1 ed. Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2017.
- Yulandri, Yulandri, dan Onsardi Onsardi. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting* 1, no. 2 (27 Juni 2020): 203–13. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>.