

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI STIKES
SURYA GLOBAL YOGYAKARTA**

Moh. Sholihin

Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

msholihin@amayogyakarta.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership, compensation, and education on employee performance at Stikes Surya Global Yogyakarta, individually and collectively. The respondents in this study consist of directors, lecturers, and administrative staff at Stikes Surya Global Yogyakarta. The saturated sampling method was used to select the respondents. Primary data were collected through questionnaires, while secondary data were obtained from relevant sources. This study employs a quantitative approach with statistical data analysis techniques. The results indicate that leadership has a positive and significant impact on employee performance. Similarly, compensation and education also have positive and significant effects on employee performance. When examined simultaneously, leadership, compensation, and education collectively contribute to improving employee performance. Effective leadership fosters a conducive work environment, fair compensation enhances job satisfaction, and higher education improves employees' competence in performing their duties. This research provides both academic and practical contributions to the development of human resource management, particularly in enhancing the effectiveness of higher education institutions. By implementing the right strategies in leadership, compensation, and education, Stikes Surya Global Yogyakarta can continue to grow and improve its employees' performance sustainably.

Keywords: Human Resource Development, Leadership, Compensation, Education, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah satu elemen kunci dalam pembentukan masa depan masyarakat dan bangsa (Iswahyudi, Irianto, et al., 2023). Sebagai institusi pendidikan tinggi dalam mempersiapkan lulusan yang kompetitif serta siap berkontribusi di dunia kerja, Perguruan tinggi memiliki peran penting (Pramesti et al., 2024). Namun, kenyataannya masih terdapat ketidaksesuaian antara ilmu yang dipelajari di perguruan tinggi dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini terbukti dari

tingginya angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) terdidik di Indonesia sampai bulan Agustus 2024 sebesar 4,91 persen (Badan Pusat Statistik, 2024). Ketidaksiharian ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurikulum perguruan tinggi yang kurang responsif terhadap tuntutan dunia kerja, minimnya pengalaman praktik lapangan bagi mahasiswa, serta lemahnya kolaborasi antara perguruan tinggi dan industri (Pramesti et al., 2024).

Saat ini bisa, dunia pendidikan dapat dikatakan adalah dunia yang penuh persaingan. Lingkungan yang berkembang dengan cepat dan terus mengalami perubahan signifikan, seperti perubahan preferensi konsumen, kemajuan teknologi, serta dinamika sosial ekonomi, turut serta memengaruhi sektor pendidikan tinggi (Widnya, 2019). Tingginya tingkat persaingan antar perguruan tinggi swasta menyebabkan tidak sedikitnya yang gulung tikar ataupun menutup prodinya akibat kalah bersaing (Renata & Tobari, 2017). Tahun 2021, penurunan jumlah Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Indonesia tercatat sebanyak 51 yang tidak beroperasi lagi (Maulani & Hamdani, 2024). Sedangkan tahun 2024, Dewan Eksekutif BAN PT, Prof Ari Purbayanto mengungkapkan ada 84 PTS terancam dicabut izinnya karena tidak mengurus akreditasi dan ketidakmampuan menjalankan operasional (Detik Jogja, 2024). Kebangkrutan PTS disebabkan oleh rendahnya minat calon mahasiswa untuk mendaftar serta kurang optimalnya kinerja karyawan. Saat ini organisasi pendidikan yang mampu bertahan adalah yang memiliki kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan persaingan (Maulani & Hamdani, 2024).

Tingginya tingkat persaingan dunia pendidikan terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta yang terus maju dan berkembang menuntut para pengelola pendidikan untuk menghadapi tantangan ini agar dapat mempertahankan kelangsungan institusi, salah satu contohnya adalah Stikes Surya Global Yogyakarta. Eksistensi Stikes Surya Global Yogyakarta di dunia pendidikan kian perkembangan dari tahun ke tahun, tidak terlepas dari peran pemimpin dalam mengelola organisasi, dan didukung oleh karyawan yang memiliki semangat juang serta loyalitas tinggi terhadap institusi. Stikes Surya Global harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia. Gaol (2014) dalam (Oktavia, 2023) *human capital* mencakup pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang wajib dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. *Human capital* merupakan strategi penting dalam mengoptimalkan potensi karyawan dalam menghadapi persaingan (Endri, 2010).

Human capital merupakan tolak ukur kemampuan suatu organisasi pendidikan dalam merumuskan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki karyawan (Ghadah et al., 2024). *Human capital* dalam organisasi pendidikan bermakna karyawan yang menjadi modal utama dalam menjalankan operasional (Prasojo et al., 2017). Unsur pimpinan terdiri dari ketua yayasan, direktur, rektor dekan, dosen, tendik, pengawas, tenaga administrasi yang bertugas melaksanakan admistrasi pengembangan, pengawasan, dan pelayanan pada mahasiswa (Fika & Zohriah, 2024). Rakhmawati, (2023), menjelaskan bahwa *Human capital* dalam dunia pendidikan berkaitan dengan kualitas, kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan individu yang berperan dalam meningkatkan

kemajuan organisasi serta kinerja karyawan.

Kusumaningrum et al., (2024), mengungkapkan *human capital* dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kompensasi dan pendidikan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta motivasi. Kepemimpinan memegang peranan yang penting untuk mempengaruhi, dan menggerakkan sumber daya manusia dalam organisasi untuk bekerja dengan efisien dan efektif (Hijriah, 2016). Seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan serta pedoman cara kerja kepada seluruh karyawan agar para pegawai dapat bekerja selaras dengan visi, misi dan tata nilai-nilai dalam organisasi sebagai prinsip dasar yang ingin diwujudkan (Bahri, 2020). Hasil penelitian Putri et al., (2024); Rosdiana et al., (2023); Mardiani & Sepdiana, (2021); dan Rivai, (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikannya Workshop, seminar, dan pendidikan lanjutan untuk meningkatkan keterampilan profesional (Nurafny, 2024).

Kompensasi berperan dalam membangun semangat kerja karyawan untuk dihargai dan mendapat imbalan yang berupa uang atau bukan uang (Arismunandar & Khair, 2020). Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka tingkat kesejahteraan mereka pun cenderung meningkat dan semangat untuk bekerja semakin tinggi (Mubarq & Zulkarnaen, 2017). Hasil penelitian Utami et al., (2025); Masripah & Rahmi, (2025); Lestari & Febrian, (2024); Arifin et al., (2023); Rianda & Winarno, (2022) sama-sama mengungkapkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan tingkat pendidikan berperan penting dalam mengukur kemampuan kerja (*the working capacity*) atau produktivitas karyawan (Samsul Arifin, Firmansyah, 2017). Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja (Jambak et al., 2023). Ulandari & Santaria, (2020) menambahkan pendidikan tinggi karyawan mampu meningkatkan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai prosedur, keahlian dan ketrampilan di bidangnya. Pendidikan karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, yakni produktivitas, efisiensi, prestasi dan kinerja karyawan (Yusuff, 2023). Hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan Deswanti et al., (2023); Rianda & Winarno, (2022); Yasin et al., (2021); & Basyit et al., (2020) yang menemukan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja memberikan dampak baik terhadap kinerja karyawan.

Stikes Surya Global Yogyakarta memandang karyawan sebagai bagian elemen terpenting, karena tanpa karyawan yang berkualitas, organisasi tidak akan mampu bersaing dan bertahan. Kinerja organisasi yang optimal tercermin dari kinerja karyawan yang baik. Artinya produktivitas organisasi sangat bergantung dari kualitas kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi aspek kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan dan pendidikan para karyawan, sekaligus menganalisa sejauh mana peran pimpinan dalam meningkatkan pengawasan dan perbaikan kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan yang kuat, jenjang pendidikan karyawan yang selaras perkembangan dunia, serta kompensasi yang memadai, kinerja karyawan dapat

meningkatkan secara signifikan. Pendidikan dan kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih produktif serta mampu memberi kontribusi positif bagi organisasi.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kinerja karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan. Secara umum, kepemimpinan melibatkan proses memengaruhi dalam penetapan tujuan organisasi serta mendorong perilaku karyawan agar selaras dengan pencapaian tujuan, serta memberikan pengaruh dalam meningkatkan kualitas kelompok dan budaya kerja (Ritonga & Sipahutar, 2023). Kepemimpinan merupakan konsep yang memiliki dampak substansial dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola individu dan kelompok guna tercapainya tujuan dan visi organisasi (Iswahyudi, Munizu, et al., 2023). Menurut Duryat (2021), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas karyawan baik secara individu maupun dalam kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan interaksi antara atasan dan bawahan untuk mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi dengan seluruh lapisan agar berkontribusi yang positif dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam dunia pendidikan merujuk pada kemampuan dalam mengarahkan dan mengelola proses pembelajaran untuk memastikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Abdullah, 2023). Pada institusi pendidikan, kepemimpinan dapat diwujudkan melalui berbagai posisi, seperti kepala sekolah, dekan, rektor, dan lainnya. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, seorang pemimpin pada bidang pendidikan harus mampu mendorong peningkatan kinerja para bawahannya (Mardizal et al., 2023).

Indikator kepemimpinan diukur melalui beberapa aspek, yaitu: a). Keperibadian merujuk pada karakter yang relatif stabil dalam memengaruhi dan berinteraksi orang lain. Kepribadian seorang pemimpin berperan penting dalam memberikan dorongan, semangat, serta motivasi seperti pencapaian keberhasilan, rasa dihormati, kebutuhan akan afiliasi, dan kemandirian. b). Keyakinan dan optimisme menjadi keberhasilan seorang pemimpin yang di dukung oleh kemampuan yang tinggi, energi yang tidak mengenal lelah, keyakinan yang tinggi serta sikap optimis terhadap masa depan dalam mencapai tujuan. c). Keterampilan dan keahlian seorang pemimpin diperlukan untuk mendukung pengambilan keputusan yang efektif dalam organisasi. d). Perilaku yakni kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi sikap serta perilaku karyawan. Hal ini mencakup penyampaian visi yang inspiratif, cara komunikasi yang efektif, berani mengambil risiko, memperlihatkan keyakinan, membangun relasi dengan kelompok atau organisasi, serta memberikan kewenangan kepada karyawannya. e). Berintegritas berarti seorang pemimpin secara konsisten selalu bersifat jujur, etis dan dapat dipercaya (Wujarso, 2023); (Yukl, 2015).

Dengan demikian, terdapat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, dimana kepemimpinan berperan dalam mempengaruhi serta mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka serta bekerja secara

lebih efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kompensasi

Segala bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil hubungan kerja mereka disebut kompensasi (Dessler, 2020). Menurut Sitompul et al., (2024), kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Septiani, S, et.al, 2024) kompensasi merupakan total dari seluruh bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima karyawan sebagai balasa jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi meliputi 1). Pembayaran langsung merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka, yang mencakup: a). upah atau gaji adalah pembayaran tetap yang diberikan secara berkala, dimana gaji jumlahnya tetap, upah bervariasi berdasarkan jam kerja atau produksi. b). bonus atau komisi adalah pembayaran tambahan yang diberikan di luar gaji pokok sebagai bentuk penghargaan atas kinerja atau loyalitas. Bonus bentuk, seperti uang tunai, insentif, atau keuntungan lainnya bersifat tidak tetap tergantung pada kebijakan. 2). Pembayaran tidak langsung diterima karyawan terdiri dari: a). asuransi kesehatan yakni menanggung biaya perawatan medis, rawat inap, konsultasi dokter, obat-obatan, hingga pemeriksaan kesehatan untuk mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan mendapatkan perlindungan finansial terhadap risiko kesehatan tanpa harus membayar sendiri seluruh biayanya. b) masa liburan atau cuti yakni manfaat yang diberikan perusahaan berupa waktu istirahat berbayar di luar hari kerja. Bentuknya dapat berupa cuti melahirkan, cuti tahunan, cuti bersama, cuti sakit, atau jenis cuti lainnya. c). rencana pensiun merupakan program yang disediakan perusahaan untuk membantu karyawan dalam mempersiapkan keuangan setelah masa pensiun. (Septiani, 2024); (Mathis & Jackson, 2019). Maka kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima seorang karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan.

Pendidikan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, pendidikan di definisikan sebagai usaha yang dilandasi dan dirancang secara sistematis untuk menciptakan suasana belajar serta proses pembelajaran yang mendukung peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya. Hal ini mencakup aspek spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia serta keterampilan yang dibutuhkan bagi dirinya sendiri, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan juga dapat dapat dipahami sebagai bentuk suatu kegiatan yaang melibatkan pertukaran wawasan dalam memperluas pengetahuan yang membentuk dasar kehidupan yang lebih baik. Maka landasan pendidikan yang akan diterapkan dalam kehidupan haruslah bertujuan untuk memperbaiki sistem sosial agar lebih tertata sesuai dengan nilai-nilai agama (Abd Rahman et al., 2022).

Pendidikan berperan dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan

yang dibutuhkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, (Gustina, 2021). Melalui pendidikan dan pelatihan, keterampilan serta kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik (Hartadi & Sujoko, 2025). Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja mereka (Basyit et al., 2020); (Halim et al., 2023). Untuk mengukur pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, beberapa indikator yang dapat digunakan antara lain: a). Tingkat pendidikan formal adalah jenjang pendidikan yang ditempuh karyawan berdasarkan sertifikasi atau ijazah. b). Kompetensi dan keterampilan adalah kemampuan yang diperoleh karyawan selama menjalani pendidikan formal maupun pelatihan. c). Produktivitas kerja adalah sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap efisiensi, efektivitas, dan hasil kerja yang dihasilkan. d). Kemampuan berinovasi adalah sejauh mana karyawan dapat menciptakan ide baru, memperbaiki proses kerja, atau menghasilkan solusi yang lebih efektif. e). kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi, yaitu sejauh mana karyawan dapat memahami, menggunakan, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dalam dunia kerja. (Wawo & Ramadhan, 2023); (Maharani et al., 2024).

Pendidikan berperan dalam membina serta mengembangkan kemampuan berfikir karyawan, sehingga dapat mengeluarkan gagasan-gagasan baru. Dengan demikian, pendidikan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja Karyawan

Setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perlu mencari strategi dan solusi yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek fundamental dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat perlu mendapatkan perhatian tinggi oleh pemimpin organisasi (Silaen et al., 2021). Menurut pandangan Hasibuan, (2018), bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, usaha dan kesempatan yang dimilikinya.

Beberapa Indikator yang dapat dijadikan alat ukur kinerja karyawan, antara lain: a). kualitas yakni tingkat kesempurnaan hasil kerja, dimana aktivitas yang dilakukan mendekati sesuai dengan standar ideal sehingga dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. b). kuantitas adalah jumlah output yang dihasilkan, yang diukur berdasarkan jumlah unit kerja, atau rangkaian aktivitas yang telah dikerjakan. c). ketepatan waktu, yakni sejauh mana aktivitas dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan sebelumnya, dengan mempertimbangkan hasil output dan optimalisasi waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. d). efektivitas yaitu kemampuan dalam menggunakan sumber daya organisasi dengan optimal untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi potensi kerugian dalam setiap unit kerja. e). komitmen kerja yakni tingkat keterikatan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, dengan mencerminkan loyalitas serta dedikasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Mathis, Robert & H. Jackson, 2019); (Sarta et al., 2023).

Kepemimpinan harus mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan telah ditetapkan. Selain itu, manajemen dapat meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi, serta perlu memberikan pendidikan untuk peningkatan keterampilan dan keahlian bagi karyawan.

Hipotesis

- H1 : Kepemimpinan memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Stikes Surya Global Yogyakarta
- H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta
- H3 : Pendidikan memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta
- H4 : Kepemimpinan, Kompensasi dan Pendidikan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di Stikes Surya Global Yogyakarta

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasi dan sampel yang diterapkan adalah seluruh karyawan yang bekerja pada kampus Stikes Surya Global Yogyakarta, yang berlokasi di Ringroad Selatan, Banguntapan, Yogyakarta. Populasi terdiri dari 1 orang Ketua, 5 orang Ketua Program Studi, 40 orang Dosen, dan 15 orang tenaga kependidikan. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yakni teknik dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 responden.

Uji Instrumen

Pada penelitian ini, uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor variabel, hasil korelasi kemudian dibandingkan dengan nilai kritis pada tingkat signifikan 0,05 untuk menentukan apakah indikator tersebut valid atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, di mana suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.6 berdasarkan hasil pengolahan data.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda yang diterapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja pegawai)

α = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

- X₁ = Kepemimpinan
 X₂ = Kompensasi
 X₃ = Pendidikan

Uji Parsial (T)

Uji parsial (T) adalah uji hipotesis yang menentukan jauh mana pengaruh masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengujiannya adalah membandingkan angka t hitung dengan nilai t tabel diperoleh menggunakan rumus $df = n-k-1$.

Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) ini diterapkan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama atau simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Signifikansi uji simultan diukur dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Jika F hitung > F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent (Kepemimpinan, Kompensasi, dan pendidikan) secara simultan berpengaruh signifikan mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai). Sebaliknya, jika F hitung \leq F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. (Ghozali, 2018). F tabel hasil perhitungan dengan rumus $df_1 = k-1$ $df_2 = n-k$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil Pengolahan Data Validitas Variabel Kepemimpinan

Tabel 1. Hasil Pengolahan Data Validitas Variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Kesimpulan
Item 1	0,855	0,254	Valid, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel
Item 2	0,858	0,254	Valid
Item 3	0,761	0,254	Valid
Item 4	0,841	0,254	Valid
Item 5	0,473	0,254	Valid
Item 6	0,824	0,254	Valid
Item 7	0,411	0,254	Valid
Item 8	0,827	0,254	Valid
Item 9	0,457	0,254	Valid
Item 10	0,488	0,254	Valid
Item 11	0,691	0,254	Valid
Item 12	0,796	0,254	Valid
Item 13	0,516	0,254	Valid
Item 14	0,491	0,254	Valid

Sumber: Hasil Olah data, 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas. Mengenai hasil validasi validitas kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan di atas memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,254), seluruh butir pertanyaan dalam instrumen pertanyaan instrumen penelitian untuk variabel kepemimpinan dapat dikatakan

valid dan bisa digunakan pada penelitian ini.

Hasil Pengolahan Data Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 2. Hasil Pengolahan Data Validitas Variabel Kompensasi

<u>Pertanyaan</u>	<u>R-hitung</u>	<u>R- tabel</u>	<u>Validitas</u>
Item 1	0,392	0,254	Valid
Item 2	0,589	0,254	Valid
Item 3	0,651	0,254	Valid
Item 4	0,574	0,254	Valid
Item 5	0,419	0,254	Valid
Item 6	0,451	0,254	Valid
Item 7	0,645	0,254	Valid
Item 8	0,583	0,254	Valid
Item 9	0,380	0,254	Valid
Item 10	0,534	0,254	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Dari uji validaitas kompensasi tabel 2 diatas, seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,254), sehingga seluruh item pada instrumen dinyatakan valid.

Hasil Pengolahan Data Validitas Variabel Pendidikan

Tabel 3. Hasil Pengolahan Data Validitas Variabel Pendidikan

<u>Pertanyaan</u>	<u>R-hitung</u>	<u>R-tabel</u>	<u>Validitas</u>
Item 1	0,427	0,254	Valid
Item 2	0,644	0,254	Valid
Item 3	0,562	0,254	Valid
Item 4	0,664	0,254	Valid
Item 5	0,562	0,254	Valid
Item 6	0,664	0,254	Valid
Item 7	0,408	0,254	Valid
Item 8	0,623	0,254	Valid
Item 9	0,421	0,254	Valid
Item 10	0,626	0,254	Valid
Item 11	0,594	0,254	Valid
Item 12	0,690	0,254	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Hasil hitung tabel 3 diatas, semua nilai r-hitung untuk variabel pendidikan melebihi r-tabel 0,254. Dengan demikian, seluruh butir dalam isntrumen penelitian dinyatakan valid.

Dari hasil hitung tabel 4, seluruh r-hitung untuk variabel kinerja karyawan melebihi r-tabel sebesar 0,254. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan instrumen penelitian dinyatakan valid.

Hasil Pengolahan Data Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Pengolahan Data Validitas Variabel Kinerja Karyawan

<u>Pertanyaan</u>	<u>R-hitung</u>	<u>R-tabel</u>	<u>Validitas</u>
Item 1	0,688	0,254	Valid
Item 2	0,632	0,254	Valid
Item 3	0,615	0,254	Valid
Item 4	0,555	0,254	Valid
Item 5	0,524	0,254	Valid
Item 6	0,632	0,254	Valid
Item 7	0,499	0,254	Valid
Item 8	0,452	0,254	Valid
Item 9	0,584	0,254	Valid
Item 10	0,372	0,254	Valid
Item 11	0,494	0,254	Valid
Item 12	0,420	0,254	Valid

Sumber: olah data, 2025

Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Uji Reliabilitas)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Nilai Cronbach Alpha</u>	<u>Interpretasi Reliabilitas</u>
<u>Kepemimpinan</u>	0,862	<u>Reliabel</u>
<u>Kompensasi</u>	0,819	<u>Reliabel</u>
<u>Pendidikan</u>	0,820	<u>Reliabel</u>
<u>Kinerja Karyawan</u>	0,833	<u>Reliabel</u>

Sumber: olah data, 2025

Dari hasil uji reliabilitas tabel 5 diatas, nampak bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 sehingga instrumen penelitian ini dapat dianggap reliabel.

Uji Model Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas Model

<u>Variabel</u>	<u>Coefficients B</u>	<u>Stndar Error</u>	<u>Coefficients Beta</u>
1 (Constant)	13.775	8.375	
<u>Kepemimpinan</u>	.488	.144	.454
<u>Kompensasi</u>	.505	.156	.592
<u>Pendidikan</u>	.572	.186	.525

Sumber: Hasil olah data, 2025

Dari persamaan regresi pada tabel 6, variabel kompensasi menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Beta yang mencapai 0,592.

Pengujian Hipotesis Statistik

Pengujian Parsial (Uji t)

Nilai t-tabel diperoleh dengan merujuk pada tabel pembandingan dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) yang dihitung sebagai $df = n - k - 1 = 61 - 3 - 1 = 57$ sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.302. Sementara itu, nilai t-hitung diperoleh dari hasil analisis data yang disajikan dalam tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	3.389	.000
Kompensasi → Kinerja Karyawan	3.231	.000
Pendidikan → Kinerja Karyawan	2.844	.006

Sumber: Hasil olah data, 2025

Dari hasil analisis data tabel 7 diatas, nilai t-hitung variabel kepemimpinan lebih besar dibandingkan t-tabel ($3,389 > 2,302$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, Nilai t-hitung untuk kompensasi juga lebih besar dari t-tabel sebesar ($3,231 > 2,302$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Selain itu, nilai t-hitung pendidikan lebih tinggi dibandingkan t-tabel ($2,844 > 2,302$) dengan signifikansi $0,006 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis ketiga terbukti diterima.

Pengujian Simultan (Uji f)

Nilai f-tabel diperoleh dengan menentukan derajat kebebasan (df), yaitu untuk pembilang $df_1: k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan menyebut $df_2: n - k = 61 - 3 = 58$, sehingga diperoleh nilai f-tabel sebesar 3.16. Sementara nilai t-hitung diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel 7 berikut.

Tabel 8. Hasil Pengujian Simultan (Uji f)

Model	f	Sig.
Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan → Kinerja Karyawan	11.629	.000

Sumber: olah data, 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas, nilai f-hitung lebih sebesar dibandingkan f-tabel sebesar ($11,629 > 2,302$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan pendidikan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis keempat terbukti diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana pendidikan, kepemimpinan, dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Hasil perhitungan pada tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757a	.573	.524	5.069

Sumber: olah data, 2025

Dari hasil hitung tabel 9 diatas, nilai *Adjusted R Square* diperoleh 0,524, ini membuktikan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan pendidikan berkontribusi sebesar 52,4% dalam memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya yakni 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta

Hasil penelitian dikampus Stikes Surya Global Yogyakarta menunjukkan bahwa sistem kepemimpinan yang diterapkan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis, terbuka terhadap berpendapat, mampu meningkatkan motivasi dalam menggunakan keterampilan dan potensinya untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Temuan ini mendukung apa yang disampaikan Kasmir (2021), kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Gaya pemimpin yang efektif harus mampu memberikan memotivasi, meningkatkan keterampilan, serta mengembangkan kompetensi mereka agar mereka dapat bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi (Muizu et al., 2019). Menurut angkunegara (2011), menciptakan kinerja yang optimal memerlukan dorongan dari dalam maupun luar individu karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, komitmen, serta kedisiplinan mereka. Sitorus (2020), juga menegaskan bahwa pemimpin memiliki peran dalam mempengaruhi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kerjasama yang baik antara semua anggota organisasi itu sendiri. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Sunarni et al., (2024); Saputra et al., (2023); Mukmin & Prasetyo, (2021); Sari et al., (2020) Kepemimpinan efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika kompensasi memiliki dampak pada performa kinerja karyawan di Stikes Surya Global Yogyakarta. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung upah, seperti gaji, dan serta kompensasi yang tidak langsung, seperti asuransi dan cuti berbayar, berperan dalam meningkatkan performa kinerja karyawan. Ini sejalan dengan pemikiran Arismunandar & Khair, (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi berperan

dalam membangun semangat kerja karyawan dengan memberikan penghargaan dalam bentuk finansial maupun non finansial. Selain itu, Mubaroq & Zulkarnaen (2017), menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka kesejahteraan merekapun meningkat, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja semakin lebih baik. Maulidiyah et al., (2021), juga mengungkapkan bahwa peningkatan kompensasi yang diberikan perusahaan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sedangkan kompensasi yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan. Sementara Utami et al., (2025); Masripah & Rahmi, (2025); Zaqiyah et al., (2023); Gah & Syam, (2022) yang secara konsisten mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap performa kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan terhadap performa kinerja karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta

Hasil kajian di Stikes Surya Global Yogyakarta menunjukkan bahwa pendidikan memiliki dampak terhadap performa karyawan. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh S. Arifin & Firmansyah, (2017), yang menyatakan bahwa semakin meningkat pendidikan seorang karyawan, semakin besar kapasitas kerja dan produktivitasnya. Pendidikan memainkan peran penting dalam membantu karyawan menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien (Junita & Mukmin, 2022). Selain itu, program pendidikan dan pelatihan dapat mengatasi perbedaan individu dalam keterampilan dan motivasi, yang akhirnya berdampak baik terhadap kinerja karyawan (Hartadi & Sujoko, 2025). Stikes Surya Global Yogyakarta telah menerapkan kebijakan penempatan karyawan berdasarkan tingkat pendidikan mereka. Dengan strategi ini, setiap individu dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kompetensi dan keahliannya, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penempatan yang tepat mencerminkan komitmen institusi dalam mengoptimalkan SDM guna tercapainya tujuan organisasi secara lebih terarah dan profesional. Kajian ini juga selaras dengan Prameswari & Handayani, (2025) Suciati & Deswarta, (2024); Yasa & Mayasari, (2022) yang sama-sama menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta

Berdasarkan hasil analisis data, kepemimpinan, kompensasi dan pendidikan secara bersama-sama memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di kampus Stikes Surya Global Yogyakarta. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins & Judge (2017), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta mampu mewujudkan lingkungan kerja yang menunjang peningkatan kinerja karyawan. Hasibuan (2016) juga menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Pendapat ini diperkuat oleh Mondy & Martocchio (2016), yang menjelaskan bahwa kompensasi dalam bentuk gaji,

tunjangan, maupun insentif merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, Simamora (2016) menegaskan bahwa tingkat pendidikan berperan dalam menentukan kualitas kinerja individu. Noe et al. (2018) juga menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan karyawan memungkinkan karyawan untuk terus berkembang, beradaptasi dengan perubahan, serta bekerja lebih efektif. Penelitian ini juga di dukung oleh temuan Esmayani et al., (2024); Rahmat et al., (2023); & Shobirin & Siharis, (2022) yang menyatakan bahwa kombinasi kepemimpinan yang baik, kompensasi yang layak, serta tingkat pendidikan yang relevan dan berkelanjutan menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan strategi ini, Stikes Surya Global Yogyakarta telah menunjukkan kemajuan yang luar biasa, melalui kepemimpinan visioner, sistem kompensasi yang adil, serta penempatan karyawan berdasarkan tingkat pendidikannya. Kepemimpinan yang visioner dan inspiratif menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sementara sistem kompensasi yang baik meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis pendidikan dan kompetensi juga memastikan bahwa setiap individu dapat memberikan kontribusi optimal dalam mencapai visi dan misi institusi. Dengan strategi yang tepat, Stikes Surya Global Yogyakarta mampu bersaing dengan perguruan tinggi lain, terus berkembang, serta mempertahankan reputasinya sebagai lembaga pendidikan tinggi yang kompetitif unggul dan berkualitas.

PENUTUP

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan pendidikan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan dikampus Stikes Surya Global Yogyakarta, baik secara individu maupun keseluruhan. Kepemimpinan yang baik dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sementara itu, kompensasi yang kompetitif dan berkeadilan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja serta kesetiaan karyawan, yang berdampak positif terhadap produktivitas mereka. Selain itu, tingkat pendidikan karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan pemahaman mereka terhadap tugas serta tanggung jawab yang diemban. Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan karyawan untuk lebih adaptif terhadap perubahan serta lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, perpaduan antara kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang proporsional, serta peningkatan pendidikan karyawan secara bersamaan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Dampak manajerial dari kajian ini, pentingnya penguatan kebijakan kepemimpinan, sistem kompensasi yang lebih kompetitif, serta pengembangan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Pimpinan Stikes Surya Global Yogyakarta perlu memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu menginspirasi dan membimbing karyawan dengan baik. Selain itu, sistem kompensasi harus dirancang agar sesuai dengan kontribusi karyawan, serta peluang pengembangan kompetensi perlu diperluas untuk meningkatkan kualitas

sumber daya manusia. Dengan strategi ini, Stikes Surya Global Yogyakarta dapat terus berkembang dan meningkatkan daya saingnya di dunia pendidikan tinggi.

References

- Abd Rahman, B. P., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani, Y. (2022). Pengertian pendidikan, ilmu pendidikan dan unsur-unsur pendidikan. *Al-Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/alurwatul/article/view/7757>
- Abdullah, E. (2023). Kepemimpinan Dalam Pendidikan. *Jurnal Pena Kita*, 1(1), 37–51. <https://penakita.or.id/index.php/Journal/article/view/4>
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024. BPS. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-91-persen-.html>
- Bahri, B. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta): Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 3(1), 49–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.37888/bjrm.v3i1.56>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.323>
- Detik Jogja. (2024). 84 Kampus Swasta Indonesia Terancam Ditutup, Paling Banyak Daerah Ini. Detik.Com. <https://www.detik.com/jogja/berita/d-7484352/84-kampus-swasta-indonesia-terancam-ditutup-paling-banyak-daerah-ini>
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan pendidikan: Meneguhkan legitimasi dalam berkontestasi di bidang pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Endri, E. (2010). Peran human capital dalam meningkatkan kinerja perusahaan: Suatu tinjauan teoritis dan empiris. *Ilmu Dan Budaya*, 32(23).

- <https://doi.org/https://doi.org/10.47313/jib.v32i23.40>
- Esmayani, N. P. A., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Honeymoon Guesthouse Ubud. *VALUES*, 5(3), 465–478. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/10421>
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 248–257. <https://doi.org/https://doi.org/10.37411/jjem.v5i1.2745>
- Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 61–71. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1788>
- Ghadah, G., Mufidah, M., Masnun, M., Febrianti, I., & Adisetiawan, R. (2024). Pengaruh Value Added of Capital Employed, Human Capital Structural Capital Value Added, Intellectual Coefficients, Return on Assets terhadap Nilai Perusahaan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 854–861. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1788>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustina, K. W. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pemahaman akuntansi dan kecanggihan teknologi informasi terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi (studi empiris pada organisasi perangkat daerah kabupaten Kuantan Singingi). *Juhanperak*, 2(3), 154–170. <http://ejournal.uniks.ac.id/index.php/PERAK/article/view/1714>
- Halim, A. F., Vionika, A., & Ningrum, F. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen Dan Administrasi*, 5(1), 38–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7702>
- Hartadi, A., & Sujoko, S. (2025). The Importance of Improving Employee Performance through Optimizing Job Training, Work Motivation and Work Ethic: A Literature Review. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship*, 6(1), 10–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.33476/jobs.v6i1.4791>
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hijriah, H. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lingkup Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara*. Tadulako University. <https://www.neliti.com/publications/147815/pengaruh-kepemimpinan-terhadap-pengembangan-sumber-daya-manusia-di-lingkup-sekre>
- Iswahyudi, M. S., Irianto, I., Salong, A., Nurhasanah, N., Leuwol, F. S., Januaripin, M., & Harefa, E. (2023). *Kebijakan dan inovasi pendidikan: Arah pendidikan di masa depan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Mukhtar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., Dewi, L. P., Januaripin, M., Dewi, A. R., & Munawar, A.

- (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 22–37. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-1609-182X>
- Junita, D., & Mukmin, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dp3ap2kb Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 96–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.30738/jm.v12i1.3074>
- Kasmir. (2021). *Analisis Laporan Keuangan Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumaningrum, H., Alvinas, F. R., Habibi, M. I., & Zhillalurahman, M. F. (2024). Penerapan Staffing untuk Meningkatkan Produktivitas Lembaga Pendidikan. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 2(2), 270–289. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i2.2991>
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Maharani, N. P., Suhartono, E., Setiawanta, Y., & Durya, N. P. M. A. (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Efektivitas SIA. *J-Aksi: Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 5(1), 139–153. <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/jaksi.v5i1.8684>
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Mardizal, J., Anggriawan, F., Al Haddar, G., & Arifudin, O. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5195>
- Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(1), 142–155. <https://doi.org/https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i1.1709>
- Mathis, Robert & H. Jackson, J. (2019). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Maulani, G. A. F., & Hamdani, N. A. (2024). *Strategi manajemen perguruan tinggi swasta: menggunakan model strategic flexibility dan learning organization capability*. PT Pusat Literasi Dunia.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi dan

- kepuasan kerja sebagai alternatif peningkatan kinerja karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.35316/idarah.2021.v2i1.41-48>
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 72–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v1i3.87>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Nurafny, R. K. (2024). *Penerapan Pelatihan, Pengembangan dan Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di Pesantren Jagat 'Arsy Tangerang Selatan*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/76020>
- Oktavia, T. (2023). Human Capital, Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal Management Science and Business*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/msb.v5i1.59861>
- Pramesti, K. D., Meisya, N. I., & Amrillah, R. (2024). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dengan Dunia Kerja. *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, 3(4), 236–243. <https://journal.nabest.id/index.php/annajah/article/view/304>
- Prameswari, M. A., & Handayani, B. P. (2025). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA TANGERANG SELATAN. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(1), 211–219. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2166>
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & Mahmudah, F. N. (2017). Manajemen strategi human capital dalam pendidikan. *Yogyakarta: UNY Press, Edisi*, 1(3), 16–24.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Rahmat, R., Firman, A., & Badaruddin, B. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Penempatan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. *Nobel Management Review*, 4(2), 304–314. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4031>
- Rakhmawati, S. Y. (2023). Optimalisasi RKAS Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Melalui Pengembangan Human Capital Di SMKN 3 Tuban. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(3), 58–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1260>
- Renata, R., & Tobari, T. (2017). Strategi promosi dalam meningkatkan jumlah

- mahasiswa pada Perguruan Tinggi. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 23–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmksp.v2i1.1151>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Ritonga, S., & Sipahutar, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Hilon Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 78–91. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/2511
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 41–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.319>
- Samsul Arifin, Firmansyah, F. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan kesempatan kerja terhadap pengangguran di Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 7(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35448/jequ.v7i2.4978>
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sarta, R., Manurung, L., & Rosita, T. (2023). Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Berau Dalam Pelayanan Publik. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 11(1). <https://doi.org/10.31289/publika.v11i1.8947>
- Septiani, S., E. a. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja karyawan*. <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/kinerja-karyawan>

- Sitompul, P., Sihombing, W., Tinambunan, A. P., & Purba, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Cahaya Mandiri Widyatama Medan. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 131–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.54367/kukima.v3i1.3791>
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58–79. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008>
- Sunarni, S., Yusuf, M., Albashori, M. F., Sujila, K., & Tawil, M. R. (2024). PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13135>
- Ulandari, W., & Santaria, R. (2020). Strategi pengembangan profesionalitas guru melalui pendidikan dan pelatihan. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5(1), 57–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.24256/kelola.v5i1.1412>
- Utami, N. M. S., Valentina, P. M., & Andika, A. W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(3), 1462–1475. <https://jurnal.itc.web.id/index.php/jebd/article/view/2179>
- Wawo, A. B., & Ramadhan, A. M. F. (2023). Pengaruh Pengetahuan Akuntansi Dan Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Keberlangsungan Usaha Pada Sektor Usaha Mikro Dan Kecil. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 166–176. <https://jak.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/112>
- Widnya, I. K. (2019). Peran perguruan tinggi menghadapi disrupsi peradaban. *Maha Widya Bhuwana: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Budaya*, 2(1), 1–6. <https://jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/bhuwana/article/view/163>
- Wujarso, R. (2023). *Kepemimpinan: di Era Kekinian*. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Yasa, I. Ny., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 421–427. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/39899>
- Yasin, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. U. H. N. U. R., & PARENDEAN, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/biemr.v1i1.91>
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations* (Seventh). PT. Indeks.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S.

(2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.194>