

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Kelola Unggul

Ennor¹, Iswati², Emilia Pranata³

ennorak2000@gmail.com¹, iswatiibmt@gmail.com², emiliapranata@gmail.com³

¹²³Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya, Indonesia

Alamat : Jl. Raya Kupang Baru No.8, Sonokwijen, Kec. Sukomanunggal, Surabaya, Jawa Timur 60189

Korespondensi Penulis : ennorak2000@gmail.com

Abstract. *This research was conducted to find out about “The Effect of Leadership Style, Compensation, and Work Motivation on Employee Performance” in accordance with the subject matter raised, namely the influence of leadership style, compensation, and work motivation on the performance of employees of PT Aneka Kelola Unggul. The background of this research is that there have been many cases of employee turnover Intention in the company. The purpose of this study was to analyze the effect of leadership, compensation, and work motivation on the performance of employees of PT Aneka Kelola Unggul. The method used in this research is quantitative method. The sample used in this study was the entire number of employees including 50 people using the total sampling method. Technical analysis using multiple linear regression with the help of statistical data processing applications. The conclusion of the results of this study is that leadership style and work motivation significantly and positively affect the performance of employees of PT Aneka Kelola Unggul. While compensation significantly and negatively affects the performance of employees of PT Aneka Kelola Unggul.*

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” sesuai dengan pokok permasalahan yang diangkat yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Kelola Unggul. Yang melatarbelakangi diadakan penelitian ini adalah telah banyaknya kasus turnover Intention karyawan diperusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Kelola Unggul. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan meliputi 50 orang dengan menggunakan metode total sampling. Teknis analisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi pengolah data statistik. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Kelola Unggul. Sedangkan kompensasi secara signifikan dan negative berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Kelola Unggul.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatupersaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Adapun beberapa faktor yang mempegaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan,

dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Alfian and Magdalena, 2018a).

Hasil prasarvei yang telah peneliti lakukan pada tanggal 12 Maret 2024 dengan cara penyebaran google form terbuka kepada 37 orang pekerja/karyawan menunjukkan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti terlihat berikut ini:

Tabel 1.1 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	JabawanPekerja
Gaya Kepemimpinan	14 Jawaban
Kompensansi (Gaji, upahdll)	14 Jawaban
MotivasiKerja	9 Jawaban
Total	37 Jawaban

(Sumber: Hasil prasarvei kepada 37 orang pekerja)

Hasil prasarvei ini me nyatakan bahwa ada pe ngaruh dari gaya ke pe mimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada perusahaan PT. Aneka Kelola Unggul kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas dan target perusahaan bisa cepat tercapai.

Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Aneka Kelola Unggul

Tahun	Tingkat Kehadiran %
2021	70%
2022	80%
2023	56%

(Sumber: Data absensi karyawan PT. Aneka Kelola Unggul 2021-2023)

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT. Aneka Kelola Unggul dari tahun ketahun selalu mengalami naik turun yang dapat kita lihat dalam 3 tahun terakhir, hal ini terjadi di sebabkan, adanya karyawan yang sakit serta hal lainnya sehingga tidak bisa masuk kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, serta hasil survei peneliti tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja sangat diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi. Hal tersebut memberikan konsekuensi bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasi kerjanya agar kinerja yang dihasilkan juga baik, serta bagi pimpinan agar menggunakan gaya kepemimpinan yang dinamis serta memberikan kompensasi yang sesuai supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Kelola Unggul”.

2. KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk kinerja pegawai karena gaya merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. (Farida and Fauzi, 2020). Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Rosalina and Wati, 2020a).

Gaya kepemimpinan sendiri mengacu pada kenyataan bahwa terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan memiliki tingkat efektivitas serta efisiensi untuk konteks dan tujuan tertentu. Beberapa gaya kepemimpinan mungkin cocok untuk diterapkan pada organisasi di industri tertentu, namun tidak efektif untuk diterapkan di industri lainnya. Sebetulnya indikator gaya kepemimpinan ini amatlah bergantung pada gaya kepemimpinan yang ingin diterapkan atau dimiliki oleh pemimpinnya sendiri. Namun demikian, secara umum

menurut beberapa indikator gaya kepemimpinan mencakup: Sifat, kebiasaan, kepribadian, dan tempramen.

Kompensasi

Kompensasi menggambarkan bagian penting dalam pendekatan strategis terhadap sumber daya manusia yang membahas bagaimana cara karyawan digaji dan di motivasi hingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Seperti yang diungkapkan oleh (Hasibuan, 2019) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Widianingsih and Adnyani, 2024) terdapat beberapa indikator yang mengukur kompensasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji, upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam sedangkan gaji berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif, merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan, adalah berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, atau liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya.
4. Fasilitas, berhubungan dengan kenikmatan yang diterima karyawan seperti akses ke mobil perusahaan saat bekerja diluar kantor.

Motivasi Kerja

Menurut (Sitorus, 2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Menurut (Hasibuan, Lubis and Hardjo, 2019), terdapat faktor yang berperan sebagai satisfiers atau motivators yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Prestasi (Achievement)
2. Pengakuan (Recognition)
3. Pekerjaan itu sendiri (The work it self)

4. Tanggung jawab (Responsibility)
5. Kemajuan (Advancement)
6. Pengembangan potensi individu (The possibility of growth)

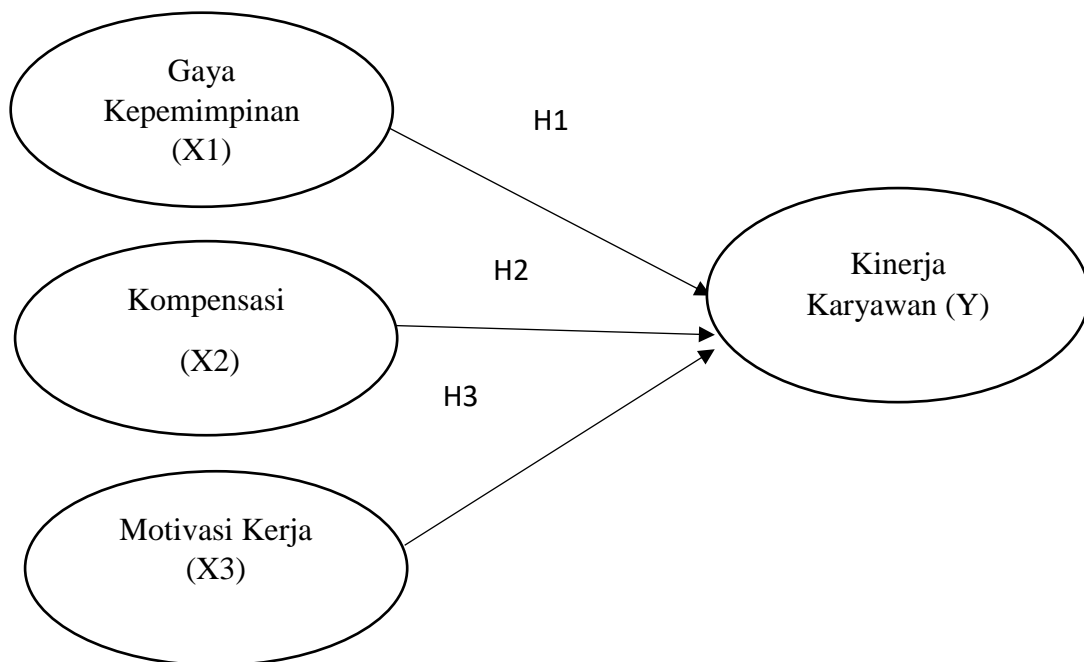
Kinerja Karyawan

(Rachmaniza, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

(Alfian and Magdalena, 2018b) Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan perusahaan dan bagaimana karyawan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. (Masruroh, Apriani and Sopiyan, 2023) terdapat enam indikator kinerja yang di antaranya mencakup : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Gambar 2.1

Kerangka Teoritis

Berdasarkan kerangka teoritis diatas, maka hipotesa dalam penelitian ini adalah:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Kelola Unggul.

H₂: Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Kelola Unggul.

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Kelola Unggul.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, lokasi yang digunakan untuk pengumpulan data adalah di PT. Aneka Kelola Unggul. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Aneka Kelola Unggul yang berjumlah 50 orang. Teknik *sampling menggunakan* sampling total yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Aneka Kelola Unggul yang berjumlah 50 orang karyawan.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pengumpulan data menggunakan teknik pengiriman kuesioner melalui GoogleForm atau survei menggunakan skala *likert*. Skala Likert digunakan sebagai instrumen penelitian pilihan. Menurut (Sugiyono, 2017), skala likert digunakan untuk mengukur keadaan emosi responden menggunakan sistem penilaian numerik. Untuk sampai pada kesimpulan yang benar tentang fenomena sosial yang ada, dapat digunakan untuk mengamati pandangan individu atau komunitas. Selain kuesioner pengumpulan data diperoleh dari studi pustaka dengan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Analisis Data

Analisis data penelitian terdiri dari statistik deskriptif, pengujian instrumen meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, evaluasi asumsi klasik meliputi pengujian normalitas dan multikolinearitas. Selain itu analisis (uji) hipotesis dengan menerapkan model regresi linear berganda, meliputi analisis uji T, uji F, dan perhitungan koefisien determinasi (R^2). Proses pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan pengolah statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan total sebanyak 50 responden, keseluruhannya merupakan semua karyawan PT. Aneka Kelola Unggul . Dengan karakteristik responden berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	34	68
2	Perempuan	16	32
Jumlah		50	100

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan hasil dari data tabel 4.1 di atas, yang didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki yang memiliki jumlah 34 orang dengan memiliki presentase 68% dan jenis kelamin perempuan yang memiliki jumlah 16 orang dengan memiliki presentasi 32%.

Tabel 4.2 Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-30 Tahun	11	22
2	31-40 Tahun	10	20
3	41-50 Tahun	15	30
4	Diatas 50 Tahun	14	28
Jumlah		50	100

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan hasil dari data tabel 4.2 di atas yang didapatkan melalui karakteristik responden yang berdasarkan usia yang terbagi menjadi 4 kelompok yaitu kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 22%, kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 20%, kelompok 41-50 tahun sebanyak 15 orang, dan kelompok usia diatas 50 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 28%. Bisa disimpulkan bahwa karyawan PT. Aneka Kelola Unggul banyak didominasi oleh kelompok 41-50 tahun.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMK	19	38
2	SMA	4	8
3	D3	1	2
4	S1	25	50
5	S2	1	2
Jumlah		50	100

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa ada total 19 orang Pendidikan terakhirnya SMK atau 38% dari sampel, 4 orang Pendidikan terakhirnya SMA atau 8% dari sampel, 1 orang Pendidikan terakhirnya D3 atau 2% dari sampel, 25 orang Pendidikan terakhirnya S1 atau 50% dari sampel, dan 1 orang Pendidikan terakhirnya S2 atau 2% dari sampel.

Tabel 4.4 Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	6	12
2	1-2 tahun	12	24
3	3-5 tahun	4	8
4	Lebihdari 5 tahun	28	56
Jumlah		50	100

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan hasil dari data tabel 4.4 di atas yang didapatkan melalui karakteristik responden yang berdasarkan masa kerja yang terbagi menjadi 4 kelompok yaitu kelompok kurang dari 1 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, kelompok 1-2 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 24%, 3-5 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 8%, dan kelompok lebih dari 5 tahun sebanyak 28 orang dengan presentase 56%. Bisa disimpulkan bahwa karyawan PT. Aneka Kelola Unggul banyak didominasi oleh kelompok lebih dari 5 tahun.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Syarat validitas pertanyaan harus memiliki nilai r hitung melebihi dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan juga signifikasinya harus 0,000 apabila kedua syarat tersebut tidak dipenuhi kedua-duanya tidak bisa dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Keseluruhan Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig.	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1.1	0,883	0,2787	0,000	Valid
	X1.1.2	0,883	0,2787	0,000	Valid
	X1.2.1	0,601	0,2787	0,000	Valid
	X1.2.2	0,496	0,2787	0,000	Valid
	X1.3.1	0,829	0,2787	0,000	Valid
	X1.3.2	0,909	0,2787	0,000	Valid
	X1.3.3	0,866	0,2787	0,000	Valid
	X1.4.1	0,889	0,2787	0,000	Valid
	X1.4.2	0,893	0,2787	0,000	Valid
	X1.4.3	0,773	0,2787	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1.1	0,657	0,2787	0,000	Valid
	X2.1.2	0,540	0,2787	0,000	Valid
	X2.2.1	0,787	0,2787	0,000	Valid
	X2.2.2	0,787	0,2787	0,000	Valid
	X2.2.3	0,787	0,2787	0,000	Valid
	X2.3.1	0,554	0,2787	0,000	Valid
	X2.3.2	0,566	0,2787	0,000	Valid

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANEKA KELOLA UNGGUL

	X2.4.1	0,745	0,2787	0,000	Valid
	X2.4.2	0,750	0,2787	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1.1	0,873	0,2787	0,000	Valid
	X3.1.2	0,858	0,2787	0,000	Valid
	X3.1.3	0,910	0,2787	0,000	Valid
	X3.2.1	0,873	0,2787	0,000	Valid
	X3.2.2	0,858	0,2787	0,000	Valid
	X3.2.3	0,873	0,2787	0,000	Valid
	X3.3.1	0,858	0,2787	0,000	Valid
	X3.3.2	0,910	0,2787	0,000	Valid
	X3.3.3	0,623	0,2787	0,000	Valid
	X3.4.1	0,606	0,2787	0,000	Valid
	X3.4.2	0,910	0,2787	0,000	Valid
	Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig.
Motivasi Kerja (X3)	X3.4.3	0,915	0,2787	0,000	Valid
	X3.5.1	0,858	0,2787	0,000	Valid
	X3.5.2	0,873	0,2787	0,000	Valid
	X3.6.1	0,910	0,2787	0,000	Valid
	X3.6.2	0,838	0,2787	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0,917	0,2787	0,000	Valid
	Y.1.2	0,956	0,2787	0,000	Valid
	Y.1.3	0,917	0,2787	0,000	Valid
	Y.2.1	0,652	0,2787	0,000	Valid
	Y.2.2	0,917	0,2787	0,000	Valid
	Y.2.3	0,780	0,2787	0,000	Valid
	Y.3.1	0,917	0,2787	0,000	Valid
	Y.3.2	0,853	0,2787	0,000	Valid
	Y.3.3	0,892	0,2787	0,000	Valid
	Y.4.1	0,677	0,2787	0,000	Valid
	Y.4.2	0,801	0,2787	0,000	Valid
	Y.4.3	0,922	0,2787	0,000	Valid
	Y.5.1	0,888	0,2787	0,000	Valid

	Y.5.2	0,864	0,2787	0,000	Valid
	Y.5.3	0,881	0,2787	0,000	Valid

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), Motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y1) memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, yaitu 0,2787. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pertanyaan pada semua variabel tersebut dinyatakan valid dan sudah layak dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil Keseluruhan Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,934	Reliabel Sempurna
Kompensasi (X2)	0,850	Reliabel dinyatakan tinggi
Motivasi Kerja (X3)	0,973	Reliabel Sempurna
Kinerja Karyawan (Y1)	0,974	Reliabel Sempurna

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,90 yang berarti reliabilitasnya sempurna, sedangkan untuk variabel kompensasi memiliki reliabilitas dinyatakan tinggi dapat disimpulkan instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan layak dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berbagai ragam uji normalitas data pengolah statistik, salah satunya yaitu normalitas koefisien Varians. Nilai koefisien varians = $\frac{\text{Standar Deviasi}}{\text{Mean}} \times 100$. Jika nilai koefisiens varians $< 30\%$, maka data berdistribusi normal (Norfai, 2022).

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Koefisien Varians

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Normalitas Koefisien Varians
X1 Gaya_Kepemimpinan	50	31,52	4,87228	19,18	44,85	15,46
X2_Kompensasi	50	26,10	3,23008	12,08	33,22	12,38
X3 Motivasi_Kerja	50	45,50	7,02363	25,62	63,22	15,44
Kinerja_Karyawan	50	46,06	3,798	41	60	8,25

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.7, menunjukkan bahwa semua nilai koefisien < 30%, dimana gaya kepemimpinan (X1) sebesar 15,46%, kompensasi (X2) sebesar 12,38%, motivasi kerja (X3) sebesar 15,44%, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 8,25%. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai data yang berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1 Gaya_Kepemimpinan	,839	1,192
	X2_Kompensasi	,551	1,814
	X3 Motivasi_Kerja	,532	1,879

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan nilai VIF dan Tollerance. Nilai VIF untuk ketiga variabel memenuhi isyarat signifikasi dimana nilainya <10 sebesar 1,192 (Gaya Kepemimpinan), 1,814 (kompensasi), dan 1,879 (motivasi kerja) <10. Sedangkan nilai Tolerance juga memenuhi syarat signifikasi dimana nilainya >0,10 sebesar 0,839 (gayakepemimpinan), 0,551 (kompensasi), dan 0,532 (motivasi kerja) >0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independent untuk persamaan regresi.

Uji regresi linear berganda

Tabel 4.9 Hasil uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55,342	3,527		15,691	,000
X1Gaya_Kepemimpinan	,235	,077	,302	3,076	,004
X2Kompensasi	-,895	,117	-,762	-7,621	,000
X3Motivasi_Kerja	,147	,059	,271	2,504	,016

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.9, maka hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$$Y = 55,342 + 0,235(X_1) + -0,895(X_2) + 0,147(X_3)$$

Uji t

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,342	3,527		15,691	,000
	X1Gaya_Kepemimpinan	,235	,077	,302	3,076	,004
	X2Kompensasi	-,895	,117	-,762	-7,621	,000
	X3Motivasi_Kerja	,147	,059	,271	2,504	,016

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

1. Hasil uji: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4.10 diketahui nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar $t_{hitung} = 3,076 > 1,679$ dengan tingkat signifikansi (0,004) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja karyawan PT. Aneka Kelola Unggul.

2. Hasil uji: Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 4.10 nilai t hitung variabel kompensasi (X2) sebesar $t_{hitung} = -7,621 < t_{tabel} = 1,679$ dengan tingkat signifikansi (0,000) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh negative pada Kinerja Karyawan PT. Aneka Kelola Unggul.

3. Hasil Uji: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4.10 diketahui nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X3) sebesar $t_{hitung} = 2,504 > t_{tabel} = 1,679$ dengan tingkat signifikansi (0,016) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang telah ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Aneka Kelola Unggul.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450,602	3	150,201	26,966	,000 ^b
	Residual	256,218	46	5,570		
	Total	706,820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), X3Motivasi_Kerja, X1Gaya_Kepemimpinan, X2Kompensasi

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel terlihat F hitung = 26,966 > F tabel = 2,812 dengan tingkat signifikansi (0,000) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa variabel Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Kelola Unggul.

Uji R² (Koefisien Diterminasi)

Penggunaan Koefisien determinasi (Uji R₂) bertujuan guna mengungkapkan sejauh mana persentase variasi pada variabel dependen dalam model mampu diuraikan variasi variabel independen.

Tabel 4.12 Uji R² (Koefisien Diterminasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,638	,614	2,360

a. Predictors: (Constant), X3Motivasi_Kerja, X1Gaya_Kepemimpinan, X2Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data: Hasil olahan peneliti, 2024

Sesuai hasil analisis dalam tabel di atas, ditemukan bahwa Nilai Adjusted R square atau koefisien determinasi adalah 0,614 berarti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 61,4% sedangkan sisanya 38,6% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1) Pengaruh Signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian pada tabel 4.10, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 3,706 maka dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis diatas dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang dilakukan berpengaruh dengan kinerja karyawan pada PT. Aneka Kelola Unggul. Hasil analisis diatas dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan baik dan sesuai pada perusahaan akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

2) Pengaruh Signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 diketahui variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar -7,621 maka dapat dikatakan variabel kompensasi berpengaruh negative atau berlawanan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis diatas dapat diartikan bahwa apabila kompensasi yang dilakukan berpengaruh tetapi berlawanan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Kelola Unggul.

3) Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai t hitung dengan t tabel atau $2,504 > 1,679$ selain itu diketahui bahwa signifikansi dari X3 terhadap Y adalah 0,016 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Kelola Unggul. Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa, gaya kepeimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Kelola Unggul. Kesimpulannya diperoleh dari nilai uji t. Berdasarkan uji t telah dilakukan pada variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Karyawan) diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel dengan nilai $3,706 < 1,679$, selain itu diketahui bahwa signifikansi dari X1 terhadap Y adalah 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).
2. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Kelola Unggul. Kesimpulannya diperoleh dari nilai uji t. Berdasarkan uji t telah dilakukan pada variabel X2 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel dengan nilai $-7,621 < 1,679$, selain itu diketahui bahwa signifikansi dari X1 terhadap Y adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).
3. Pada Penelitian ini diperoleh hasil bahwa, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Kelola Unggul. Kesimpulannya diperoleh dari nilai uji t. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada variabel X3 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) di peroleh nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,504 > 1,679$, selain itu diketahui bahwa nilai signifikansi dari X3 terhadap Y adalah 0,016 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$).

Saran

Dengan adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepeimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, maka disarankan harus tetap menerapkan kepemimpinan dan kompensasi yang baik dalam perusahaan tersebut agar karyawan semakin giat kinerjanya dan untuk selalu memberikan motivasi terhadap karyawannya dalam bentuk apapun supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini harus diperluas dengan memasukkan sampel data tambahan serta variabel tambahan yang diduga memengaruhi tingkat kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Variabel seperti budaya kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan sebagainya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga menghasilkan akurasi data yang lebih baik dan menunjukkan pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F. and Bahasoan, S. (2023) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jenepono', *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), pp. 1–13.
- Alfian, F.Y. and Magdalena, B. (2018a) 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung', in *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, pp. 36–45.
- Alfian, F.Y. and Magdalena, B. (2018b) 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung', in *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, pp. 36–45.
- Farida, S.I. and Fauzi, M.M. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat', *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), pp. 63–73.
- Fauzi, F. and Siregar, M.H. (2019) 'Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi', *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1), pp. 9–21.
- Gemini, P. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar', *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), pp. 46–58.
- Hariyanto, Ô.Ç.Ä., Susanto, H. and Sulistyowati, A. (2021) 'Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan Skck Melalui Kine rja Pe tu gas Skck Di Polre s Bojone goro', *MAP (Jurnal Manaje men dan Administrasi Publik)*, 4(2), pp. 157–169.
- Hasibuan, B.M. (2019) 'Nagari Law Review'.
- Hasibuan, S.M., Lubis, M.R. and Hardjo, S. (2019) 'Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara', *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), pp. 78–86.
- Kuantitatif, P.P. (2016) 'Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D', *Alfabeta, Bandung* [Preprint].
- Kusumasari, R.D.I. and Lukiastuti, F. (2020) 'Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pencarian dan pertolongan semarang', *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), pp. 54–65.
- Masruroh, R., Apriani, I.F. and Sopiyan, P. (2023) 'Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai', *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), pp. 134–145.

- Nuraeni, S., Mattalatta, M. and Syukur, A. (2019) 'Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng', *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Prayogi, M.A., Farisi, S. and Salwa, H. (2021) 'Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior', in *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, pp. 1068–1076.
- Priyatno, D. (2017) 'Panduan praktis olah data menggunakan SPSS', *Yogyakarta: Andi* [Preprint].
- Rachmaniza, S. (2020) 'Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di Pt', *Sinar Ragamindo Utama Bandung*, 6(1).
- Rosalina, M. and Wati, L.N. (2020a) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), pp. 18–32.
- Rosalina, M. and Wati, L.N. (2020b) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), pp. 18–32.
- Sari, B.P. and Pancasasti, R.P. (2022) 'Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shinko Plantech Banten', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(01), pp. 1–14.
- Sinaga, A.S. (2019) 'Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai'.
- Sitorus, R.M.T. (2020) *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Suarni, N.N. and Sudiyani, N.N. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), pp. 73–79.
- Sugiyono, S. (2017) 'Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta', *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra* [Preprint].
- Sugiyono, S. (2018) 'Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta'.
- Widianingsih, N.N. and Adnyani, I.G.A.D. (2024) 'Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas:(Studi pada Karyawan Divisi Mekanik Autotama Bali)', *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), pp. 128–143.