

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRANA ARGENTUM CORPORATION

**Rio Oktavian Arindri**  
*rio.oblong14@gmail.com*  
**Firdaus Marsahala Sitohang**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

## ABSTRACT

*This research aimed to determine the effect of leadership style, compensation, and work motivation on the employees' performance at PT Prana Argentum Corporation. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used purposive sampling. Furthermore, the research population used employees at PT Prana Argentum Corporation with 50 employees as respondents. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires, which were distributed to the employees' at PT Prana Argentum Corporation. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS. The result indicated that leadership style had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Prana Argentum. Likewise, compensation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Prana Argentum Corporation. Similarly, work motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Prana Argentum Corporation. The result indicated that leadership style had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Prana Argentum. Likewise, compensation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Prana Argentum Corporation. Similarly, work motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT Prana Argentum Corporation.*

**Keywords:** Leadership Style, Compensation, Work Motivation, Employees' Performance

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prana Argentum Corporation. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan yang bekerja di PT Prana Argentum Corporation responden yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para karyawan PT Prana Argentum Corporation. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi yang semakin cepat dan kompetitif ini akan menuntut setiap organisasi untuk terus maju dan berkembang demi kelancaran dalam keberlangsungan kegiatan organisasinya. Ada beberapa upaya yang harus dilakukan, salah satunya yakni dengan terus berinovasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Dalam hal ini sumber daya manusia disebut sebagai pegawai atau karyawan yang telah diberi tugas untuk bekerja sebaik dan semaksimal mungkin juga butuh motivasi kerja yang membangun serta imbalan yang layak untuk dapat membangkitkan semangat kerjanya. Jika sumber daya manusia dalam

organisasi disiplin, bermoral baik, dan produktif maka organisasi dapat hidup berkembang dengan baik, sebaliknya jika sumber daya manusia bermoral rendah, tidak produktif, suka korupsi dan tidak disiplin akan dapat menghancurkan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawannya karena segala aktifitas yang ada pada organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan positif dari karyawan. Untuk memaksimalkan dan memelihara kinerja karyawan yang baik, ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja.

PT Prana Argentum Corporation adalah perusahaan Fumigasi, Cargo dan Marine Surveyor, serta Jasa Laboratorium Independen yang berlokasi di Jl. Ikan Mungsing V no. 75-77, Tanjung Perak Surabaya. sumber daya manusia pada PT Prana Argentum Corporation merupakan aset utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu, diperlukan perhatian khusus dalam pengelolaan para pegawai agar dapat mencapai kinerja yang optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. PT Prana Argentum Corporation memberikan segala kemampuan dan dedikasinya bersama *stakeholder* dan di dukung oleh tenaga profesional yang telah berpengalaman di bidang Fumigasi maupun Surveyor Independen.

**Tabel 1**  
**Data Absensi Karyawan PT Prana Argentum Corporation (2022)**

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja (Hari)	Tidak Masuk Tanpa Izin (orang)	Datang Terlambat (orang)	Total	Persentase (%)
Mei	50	18	7	20	27	3
Juni	50	26	17	23	40	3,07
Juli	50	25	21	27	48	3,84
Agustus	50	26	23	22	45	3,46
September	50	26	26	21	47	3,61

Sumber: PT Prana Argentum Corporation

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Total Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Hari}} \times 100\%$$

Berdasarkan data absensi karyawan pada tahun 2022, dapat dilihat dari tabel di atas, maka disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa izin. Karyawan yang tidak masuk tanpa izin paling banyak terdapat pada bulan September dengan jumlah 26 orang. Karyawan yang datang terlambat paling banyak terdapat pada bulan Juli sejumlah 27 orang. Karyawan yang datang terlambat membuat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan maksimal, dan karyawan yang tidak masuk tanpa izin dapat membuat pekerjaan tertunda. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja serta kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar kinerja karyawan lebih baik lagi kedepannya sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja karyawan merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, pengharapan, motivasi individu serta penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap hasil kerja masing-masing individu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh penting terkait pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karena kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa besar kontribusi karyawan dalam melaksanakan kerjanya. Dengan hal ini organisasi dapat mengetahui hal-hal penting

apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawannya. Hingga saat ini, gaya kepemimpinan masih menjadi pembahasan yang menarik untuk diteliti dan dikaji. Mahmudi (2010:34) menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana salah satunya adalah Gaya kepemimpinan.

Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dalam lingkungan organisasi, gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup serta jalannya organisasi. Secara umum, gaya kepemimpinan bisa dilihat dari bagaimana pemimpin tersebut berkomunikasi, bagaimana cara ia bertindak serta bagaimana cara menghadapi kondisi-kondisi tertentu terkait pelaksanaan tugas dan hubungannya dengan para pegawai atau karyawannya.

Pemberian kompensasi yang adil juga turut berperan dalam proses pencapaian hasil kerja karyawan, karena kompensasi merupakan bentuk timbal balik yang diberikan organisasi kepada karyawannya yang telah diberi kewajiban dalam pekerjaannya. Maka dari itu, karyawan memiliki hak untuk mendapatkan kompensasinya. Handoko (2013:176) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, fasilitas serta tunjangan.

Menurut Sinambela (2018:484) pemberian motivasi kerja yang tepat seperti mengadakan pelatihan serta didukung dengan tingkat kemampuan yang baik dapat memacu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga mampu mencapai kinerja karyawan yang optimal. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan seorang pemimpin dengan caranya sendiri, hal ini dibutuhkan untuk membina dan menggerakkan para karyawannya untuk mempererat hubungan dalam organisasi. Terkait hal tersebut seorang pemimpin hendaknya berusaha agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya karena hal inilah yang mendorong karyawan untuk maksimalkan kinerjanya. Dalam kegiatan operasionalnya, PT Prana Argentum Corporation yang mempekerjakan para karyawan ini juga perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mempertahankan kualitas perusahaannya. Kinerja karyawan yang baik dapat tercipta dari pengaruh variabel seperti gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni sebagai berikut : (1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation. (2) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prana Argentum Corporation. (3) Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prana Argentum Corporation.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prana Argentum Corporation. (2) Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prana Argentum Corporation. (3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prana Argentum Corporation.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja,

kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

### Kompensasi

Menurut Yusuf (2015 : 236), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Kompensasi menggambarkan bagian penting dalam pendekatan strategis terhadap sumber daya manusia yang membahas bagaimana cara karyawan digaji dan dimotivasi hingga dapat meningkatkan kinerjanya.

### Motivasi Kerja

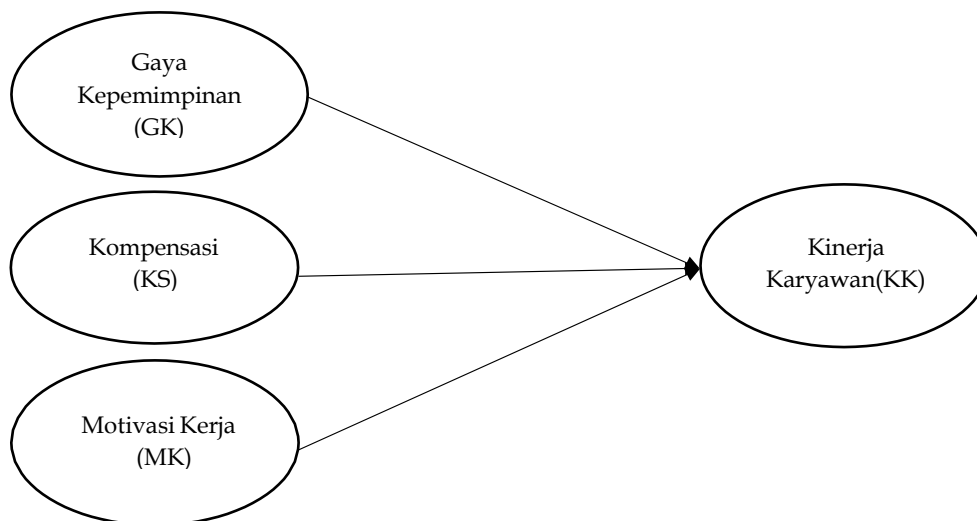
Motivasi menurut Sutrisno (dalam Hamali, 2018:133), adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar seperti mendapatkan kesejahteraan (gaji, insentif dan tunjangan), peningkatan karir yang diterapkan dalam pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan juga dapat dikatakan sebagai suatu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2018: 100), kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

### Rerangka Konseptual

Suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dapat ditentukan oleh kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja . Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat rerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Rivai (2014:42) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan atau karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan ini sangat penting bagi para karyawan, karena bagi para karyawan bila mereka dipimpin dengan seorang pemimpin yang baik, ramah, jujur dan memiliki motivasi yang kuat dalam memimpin mereka akan merasa senang dalam berkerja dan mereka akan lebih semangat jika mereka nyaman dengan pekerjaannya tersebut. Sebaliknya, kalau seorang pemimpin tidak peduli dengan bawahannya maka bawahannya pun akan semena-mena dalam bekerja serta tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja. Maka dari itu gaya kepemimpinan merupakan factor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>1</sub>** = Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Teori yang dikemukakan oleh Handoko (2013:176) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, tunjangan serta promosi jabatan. Kompensasi merupakan suatu hal yang kompleks, karena melibatkan dasar kelayakan yang bisa dipertanggungjawabkan terkait faktor emosional dari aspek tenaga kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Kompensasi bisa diberikan berupa fisik maupun non fisik, dengan tujuan untuk memberikan rangsangan serta motivasi kepada para karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan diberikannya kompensasi yang adil dan sesuai, para karyawan akan puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan atau organisasi dengan kinerja yang baik pula.

**H<sub>2</sub>** = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan erat kaitannya dengan motivasi kerja yang diterapkan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dari beberapaindikator faktor lainnya terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2018:484) pemberian motivasi kerja yang tepat seperti mengadakan pelatihan serta didukung dengan tingkat kemampuan yang baik dapat memacu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal.

**H<sub>3</sub>** = Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Prana Argentum Corporation sejumlah 86 orang karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Jenis sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, termasuk penggunaan teknik *non-probability sampling*, salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan yakni *purposive*

*sampling*. Menurut Sugiyono(2018:85), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sama seperti yang ditetapkan oleh penulis. Dengan demikian, sampel yang dipilih sengaja diidentifikasi sebanyak berdasarkan kriteria jabatan tertentu yaitu: (a) Karyawan yang bekerja diatas satu tahun. (b) Karyawan yang bekerja di bidang administrasi, marketing, umum dan keuangan. Berdasarkan kriteria tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 50 orang karyawan PT Prana Argentum Corporation untuk diambil persepsinya.

### Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berasal dari kuisisioner yang dibagikan kepada responden, dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja di bidang administrasi, marketing, umum dan keuangan pada PT Prana Argentum Corporation. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala likert. Dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner yang akan dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT Prana Argentum Corporation.

**Tabel 2**  
**Penilaian Skala Likert**

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Morissan (2014 : 89)

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yaitu : (1) Variabel bebas merupakan variabel yang bisa mempengaruhi atau variabel yang bisa menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. (2) Variabel terikat merupakan variabel yang variasinya dipengaruhi oleh variasi variabel bebas.

#### Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

##### Gaya Kepemimpinan (GK)

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin di PT Prana Argentum Corporation dalam mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan yakni (1) Terampil dalam berkomunikasi, (2) Memiliki motivasi yang kuat dalam memimpin, (3) Disiplin, (4) Bertanggung jawab dan jujur, (4) Cepat serta tanggap dalam mengambil keputusan (Afandi, 2018:117).

##### Kompensasi (KS)

Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan PT Prana Argentum Corporation sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, insentif, Bonus dan Tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi diantaranya (1) Upah dan Gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Promosi jabatan.

### Motivasi Kerja (MK)

Motivasi Kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan PT Prana Argentum Corporation supaya mereka mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sedarmayanti (2015:233-239) ada beberapa hal yang menjadi indikator motivasi kerja diantaranya (1) Gaji, (2) Supervisi, (3) Hubungan kerja, (4) Pengakuan atau Penghargaan.

### Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (KK). Kinerja karyawan adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia PT Prana Argentum Corporation dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Robbins (2016:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan meliputi (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas dan Kemandirian.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Uji validitas adalah penentuan antara data yang benar-benar terjadi pada objek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:125). Dalam hal menguji tingkat validitas data penelitian mempunyai kriteria dimana dapat dikatakan valid jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  dan bila nilai signifikan  $> 0,05$  maka dinyatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran atau digunakan lebih dari satu kali untuk melakukan pengukuran terhadap objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016: 178). Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan dengan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, dimana jika nilai *alpha cronbach*  $\geq 0,6$  maka dapat dikatakan *reliable*, sedangkan jika nilai *alpha cronbach*  $< 0,6$  maka tidak dapat dikatakan *reliable*.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisis yang mendeskripsikan atau mempresentasikan data survei dengan menggunakan nilai maksimum, minimum, rata-rata, standar revisi, sum, range, kurtosis, dan skewness dari distribusi (Ghozali, 2018:19). Metode ini bertujuan untuk memberikan tentang fenomena yang berkaitan dengan variabel penelitian dengan menggunakan data yang diberikan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk membantu menjawab permasalahan didalam penelitian ini maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari Program for *Social Science Statistics* (SPSS) akan diketahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja seringkali berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2018:32) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$KK = a + b_1GK + b_2KS + b_3MK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_1$ GK : Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan  
 $b_2$ KS : Koefisien regresi variabel Kompensasi  
 $b_3$ MK : Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja  
 $e$  : Standart Error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi dikatakan normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan cara melalui uji statistik. Data residual dikatakan distribusi normal jika signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai  $\geq 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas, yakni: (a) Jika probabilitasnya  $\geq 0,05$ , maka distribusi dari model regresi adalah normal. (b) Jika probabilitasnya  $< 0,05$ , maka distribusi dari model regresi adalah tidaknormal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk memeriksa dan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi dan mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi ini, maka dapat digunakan kriteria untuk keputusan: (a) Bila nilai *tolerance* adalah  $\geq 1$  dan nilai VIF  $\geq 10$ , maka dapat dinyatakan adanya multikolinearitas. (b) Bila nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat dinyatakan bebas multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan atas tujuan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan *variance* residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya di dalam model regresi (Ghozali, 2018: 137). Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi dan menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, maka dapat dilihat dari grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang beraturan seperti bergelombang, melebar, dan menyempit, maka hal tersebut telah menunjukkan indikasi bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Kelayakan Model

##### Uji F

Uji F-statistik dilakukan untuk menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh agregat yang sama dengan variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Penggunaan uji F yakni untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda untuk mengukur gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan membandingkan tingkat signifikan, dengan kriteria pengujian sebagai berikut : (a) Jika nilai signifikansi uji F  $\leq 0,05$  menunjukkan bahwa model regresi layak untuk digunakan. (b) Jika nilai signifikansi uji F  $> 0,05$  menunjukkan bahwa model regresi tidak layak untuk digunakan.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi merupakan analisis yang digunakan untuk melihat dan mengukur kesesuaian antara variabel dependen dan variabel independent secara keseluruhan. Untuk bisa mengetahui seberapa besarnya nilai koefisien determinasi berganda pada penelitian ini, peneliti menggunakan perhitungan SPSS dengan ketentuan kriteria sebagai



berikut: (a) Jika nilai ( $R^2$ ) mendekati 0, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan lemah. (b) Jika nilai ( $R^2$ ) mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan kuat.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t merupakan pengujian yang dilakukan variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji hipotesis dipergunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi independen (Ghozali, 2016:97). Dalam penelitian ini, tingkat yang digunakan ialah 0,05 pada taraf signifikan. Untuk memutuskan apakah hipotesis nilai ditolak atau diterima, maka kriteria untuk mengambil keputusan yakni: (a) Jika nilai signifikan pada uji-t  $\leq 0,05$ , maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (b) Jika nilai signifikan pada uji-t  $> 0,05$ , maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 3  
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK1	0,806	0,000	Valid
	GK2	0,805	0,000	Valid
	GK3	0,841	0,000	Valid
	GK4	0,844	0,000	Valid
Kompensasi (KS)	KS1	0,881	0,000	Valid
	KS2	0,767	0,000	Valid
	KS3	0,766	0,000	Valid
	KS4	0,810	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,873	0,000	Valid
	MK2	0,816	0,000	Valid
	MK3	0,903	0,000	Valid
	MK4	0,695	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,848	0,000	Valid
	KK2	0,779	0,000	Valid
	KK3	0,863	0,000	Valid
	KK4	0,673	0,000	Valid
	KK5	0,641	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan tabel 3, telah diketahui bahwa indikator dari variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan hasil yang valid, karena nilai signifikansi  $<$  dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

### Uji Reliabilitas

Berikut ditampilkan tabel hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai *alpha cronbach* sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,841	Reliabel
Kompensasi (KS)	0,821	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,839	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,817	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
Konstan	0,124	0,595	-
Gaya Kepemimpinan(GK)	0,152	0,046	0,113
Kompensasi (KS)	0,176	0,060	0,156
Motivasi Kerja (MK)	0,913	0,054	0,777

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,124 + 0,152GK + 0,176KS + 0,913MK + e$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,124. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika variabel bebas Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja sama dengan 0 atau konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 0,124, (2) Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (GK) = 0,152. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Artinya, jika pada Gaya Kepemimpinan terjadi penambahan atau peningkatan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,152, (3) Koefisien regresi Kompensasi (KS) = 0,176. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan. Artinya jika pada Kompensasi terjadi penambahan atau peningkatan , maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,176, (4) Koefisien regresi Motivasi Kerja (MK) = 0,913. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Artinya, jika pada Motivasi Kerja terjadi peningkatan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,913.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46953565
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.065
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan hasil data pada Tabel 16, diketahui bahwa data variabel residual memiliki nilai *Asymp. Sig.* 0,200 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menyimpulkan bahwa data adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Multikolinieritas**

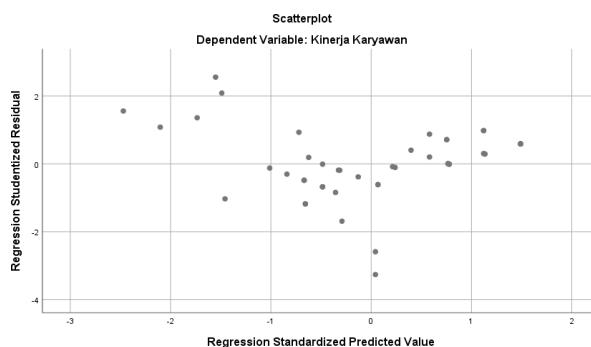
**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	Variance InflationFactor (VIF)	Keterangan
GK	0,500	2,001	Tidak terjadi Multikolinieritas
KS	0,204	4,898	Tidak terjadi Multikolinieritas
MK	0,271	3,689	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel *independent* yang terdiri dari gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* mendekati 1.00 dan nilai VIF < 10, maka model regresi ini dinyatakan baik dan tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedatisitas**



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Scatterplot**  
Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Dapat dilihat pada gambar di atas bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik - titik yang berada didalam menyebarkan di atas serta dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedatisitas.

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.017	3	134.006	570.621	.000
	Residual	10.803	46	.235		
	Total	412.820	49			

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga model persamaan regresi layak diterima dan bisa digunakan dalam penelitian.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987	.974	.972	.485

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Hasil pada Tabel 9 diperoleh nilai *R square* (R<sup>2</sup>) sebesar 0,974 yang artinya Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 97,4%. Adapun sisanya 2,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.124	.595			.209	.836
	Gaya Kepemimpinan	.152	.046	.113		3.348	.002
	Kompensasi	.176	.060	.156		2.963	.005
	Motivasi Kerja	.913	.054	.777		16.953	.000

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Hasil pada Tabel 9 diperoleh: (1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari uji t didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.002, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 diterima. (2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari uji t didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.005, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima. (3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari uji t didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H3 diterima.

## **Pembahasan**

### **Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji regresi dan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dari PT Prana Argentum Corporation dapat memberikan arahan dan dukungan kepada karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan memperhatikan dan menghargai karyawannya. Mahmudi (2010:34) menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang mana salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Dengan mempergunakan gaya kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi karyawan serta memberikan motivasi dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja dan pelaksanaan tugas yang efektif. Pimpinan yang memberikan motivasi kuat kepada karyawannya berperan penting dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan persepsi responden kuesioner pada (GK.2 Tabel 11 Hal.51) indikator pimpinan yang memiliki motivasi kuat dalam memimpin dengan nilai sebesar 4,44.

### **Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji regresi dan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan jika PT Prana Argentum Corporation memberikan kompensasi dengan adil dan tepat waktu maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk diri sendiri dan perusahaan. Teori yang dikemukakan oleh Handoko (2013:176) yang mengartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan. Kompensasi menggambarkan bagian penting dalam pendekatan strategis terhadap sumber dayam manusia mengenai bagaimana cara karyawan digaji, diberikan tunjangan dan dimotivasi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Tunjangan yang diberikan berdasarkan dengan jabatan karyawan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan persepsi responden kuesioner pada (KS.3 Tabel 12 Hal.52) indikator tunjangan yang memiliki nilai sebesar 4,14.

### **Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji regresi dan uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Sinambela (2018:484) pemberian motivasi kerja yang tepat seperti mengadakan pelatihan serta didukung dengan tingkat kemampuan yang baik dapat memacu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sehingga mampu mencapai kinerja karyawan yang optimal. Hal tersebut dikarenakan karyawan telah termotivasi sehingga akan semangat dan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Diberikannya motivasi yang baik dan pelatihan kepada karyawan merupakan upaya perusahaan dalam pencapaian tujuannya yaitu agar kinerja karyawan menjadi lebih maksimal dan sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Mengadakan pelatihan kepada karyawan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan persepsi responden kuesioner pada (MK.3 Tabel 13 Hal.53) indikator supervisi yang memiliki nilai sebesar 4,20.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu : (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang diterapkan kepada karyawan PT Prana Argentum Corporation dipertahankan atau bahkan lebih ditingkatkan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila kompensasi yang ada pada PT Prana Argentum Corporation diberikan secara adil dan tepat waktu, maka akan meningkat pula kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi kerja pada PT Prana Argentum Corporation berjalan dengan semestinya, maka akan meningkat pula kinerja karyawan.

### Keterbatasan

Terdapat keterbatasan yang ada dalam penelitian ini yang disadari oleh peneliti sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk peneliti selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini, data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara atau *interview*.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti kepada PT Prana Argentum Corporation sebagai objek penelitian dan juga bagi penelitian selanjutnya. (1) Saran Bagi PT Prana Argentum Corporation: (a) Disarankan kepada pimpinan PT Prana Argentum Corporation untuk tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan saat ini agar kinerja karyawan dapat selalu meningkat. Contohnya seperti pimpinan yang memiliki motivasi kuat dalam memimpin, disiplin, jujur dan bertanggung jawab serta pimpinan yang cepat serta tanggap dalam mengambil keputusan. (b) Disarankan bagi PT Prana Argentum Corporation untuk tetap mempertahankan pemberian kompensasi dengan sesuai, adil serta tepat waktu agar para karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya. Contohnya seperti memberikan tunjangan sesuai dengan jabatan karyawan. (c) Disarankan bagi PT Prana Argentum Corporation supaya pimpinan lebih dapat memperhatikan sekaligus meningkatkan pemenuhan jaminan keamanan, kenyamanan dan kebutuhan para karyawan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat. Contohnya seperti menjaga hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, kemudian tetap mengadakan pelatihan kepada karyawan. (2) Saran Bagi Peneliti Selanjutnya: Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta memperbesar ukuran sampel atau unit kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing:Riau.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Handoko. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE:Yogyakarta.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru:Yogyakarta.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada:Jakarta.
- Rivai, Z. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Robbins, Stephen, P. and M. Coulter. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Ahli Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani. Erlangga:Jakarta.Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta:Bandung.
- Simammora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIE YKPN:Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. RevikaAditama: Bandung. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. PT Raja Grafindo. Persada:Jakarta.