

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOPRIMA GEMILANG SURABAYA

**Andi Firman Asyiri**  
*Andi.asyiri@gmail.com*  
**Winarningsih**

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

### ABSTRACT

*This research aimed to find out and analyze the effect of leadership style, working motivation, and compensation on the employees' performance of PT Indoprime Gemilang in Surabaya. The research was quantitative. While, the population was PT Indoprime Gemilang in Surabaya employees of production section. Moreover, the data collection technique used non-probability sampling with saturation formula as its technique. In line with, there were 86 respondents as sample. Furthermore, the instrument used questionnaires which were distributed to the employees. In addition, the data analysis technique used instrument test with validity and reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression with SPSS version 20. Based on F test, the linear multiple regression model is feasible, and therefore the research is able to be continued. The research result concluded leadership style, working motivation, and compensation had significant effect on the employees' performance of PT Indoprime Gemilang in Surabaya.*

*Keywords: leadership style, working motivation, compensation.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprime Gemilang di Surabaya. Metode penelitian dalam penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi pada PT Indoprime Gemilang Surabaya. Teknik Pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dan penentuan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 86 responden, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan pada karyawan bagian produksi PT Indoprime Gemilang di Surabaya, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik dan analisis linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 20. Berdasarkan hasil uji F, model regresi linier berganda dinyatakan layak, sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Indoprime Gemilang di Surabaya.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi.

### PENDAHULUAN

Pada era sekarang semakin banyak manusia yang menggunakan mobil sebagai kendaraan pribadi sehingga permintaan komponen yang ada pada mobil semakin meningkat dan menyebabkan munculnya perusahaan - perusahaan baru di bidang pembuatan komponen otomotif untuk mobil. PT Indoprime Gemilang adalah perusahaan manufaktur yang bekerja di bidang produksi komponen otomotif yang menghasilkan Tali pengaman, kabel baterai dan kampas rem untuk mobil yang berada di Gresik, Surabaya dan Nganjuk. Untuk PT Indoprime Gemilang Surabaya beralamat di Jalan Gardu Induk PLN, Margomulyo No.5, Tandes, Surabaya. Di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu

organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai asset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut.

Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh, oleh karena itu perlunya peranan dari seorang pemimpin agar bisa memaksimalkan potensi yang ada pada sumber daya manusia. Pemimpin memiliki peranan dalam mengatur karyawan agar dapat memahami tujuan perusahaan dengan jelas. Seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik pada karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan Cara seorang pemimpin dalam mengatur karyawannya agar terkoordinir dan menciptakan suasana yang kondusif bagi perusahaan atau organisasi. Pada pemimpin di PT Indoprima Gemilang Surabaya menerapkan gaya kepemimpinan gaya partisipatif yang membuat karyawan disana aktif dengan cara memberikan kesempatan saat mengambil keputusan, gaya motivatif yang memiliki rasa terbuka dengan bawahannya dengan menyampaikan ide atau programnya, dan gaya edukatif dengan memberikan peluang bagi karyawannya untuk mengembangkan karirnya. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri pribadi karyawan yang bertujuan menimbulkan keinginan atau kemauan karyawan dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhan karyawan. Motivasi dapat diharapkan menumbuhkan semangat kerja karyawan agar terselesaikannya tugas yang telah diberikan oleh perusahaan bagi karyawan. dengan pemberian motivasi kerja yang tepat dan sesuai dengan sasaran akan menimbulkan hasrat kerja pada karyawan dan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan karena telah berkontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan bagi perusahaan. Pemberian kompensasi secara tepat waktu tanpa adanya keterlambatan bisa menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan sehingga tugas yang dikerjakan karyawan dapat diselesaikan dengan tepat dan sesuai.

Kinerja Karyawan sangat berpengaruh besar terkait tujuan perusahaan, karena kinerja dapat memperlihatkan hasil tugas karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai tolak ukur tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa besar kontribusi yang telah diberikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian perusahaan dapat mengetahui hal-hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT Indoprima Gemilang Surabaya harus mengupayakan secara maksimal hal-hal penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena menyangkut baik dan buruknya kualitas karyawan dan dampaknya sangat berpengaruh terhadap hasil kerja pada perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoprima Gemilang Surabaya, (2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoprima Gemilang Surabaya, (3) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoprima Gemilang Surabaya. Dan tujuan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: (1) Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoprima Gemilang Surabaya, (2) Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoprima Gemilang Surabaya, (3) Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoprima Gemilang Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Perlu adanya suatu usaha untuk memaksimalkan potensi yang ada dan memanfaatkan secara efektif dan efisien pada sumber daya manusia. Dengan memaksimalkan potensi dari sumber daya manusia yang dimiliki, organisasi akan mampu bersaing dan bertahan dalam dunia bisnis.

Menurut Hasibuan (2012:10), Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengontrol hubungan dan peranan tenaga kerja, agar lebih tepat dalam pencapaian tujuan organisasi. Artinya manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni tentang cara organisasi melakukan upaya mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada agar efektif dan efisien pada organisasi secara maksimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan menurut Schuler, et al (dalam Sutrisno, 2009:4) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pemberian kontribusi untuk terwujudnya tujuan organisasi, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan sumber daya manusia semaksimal mungkin supaya lebih terorganisir. Artinya manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi apabila semua kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dilakukan dengan tepat sesuai kepentingan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, manusia dan organisasi memiliki hubungan simbiosis mutualisme atau sama sama diuntungkan dimana organisasi membutuhkan manusia sebagai penggerak dalam melakukan kegiatan organisasi agar tercapai tujuannya, sedangkan manusia membutuhkan organisasi sebagai wadah atau tempat untuk menyalurkan ide dan pikiran yang dimilikinya serta untuk memenuhi kebutuhan hidup melalui gaji maupun kompensasi yang didapatkannya. Dengan demikian perusahaan harus harus menghargai, menghormati dan memenuhi segala hak yang harusnya didapatkan oleh karyawan, mengingat karyawan merupakan faktor penting penggerak roda perusahaan. Selain itu seorang pemimpin harus mampu mengayomi, membina, mengembangkan dan menyalurkan ide maupun potensi yang dimiliki para karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa Kinerja sebagai hasil pekerjaan seseorang yang sudah di selesaikan berdasarkan persyaratan pekerjaan. Persyaratan pekerjaan merupakan standart pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2015:9) menjelaskan Kinerja adalah menilai hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang telah diberikan kepadanya secara kualitas dan kuantitas.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan pada suatu periode tertentu, dimana karyawan mampu menjalankan tugas pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik diberikan organisasi. Hasil kerja tersebut dapat diharapkan sesuai dengan kriteria atau standart yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017: 21) Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui indikator, yaitu (1) Kualitas kerja, (2) Ketepatan waktu, (3) Inisiatif, (4) Kemampuan dan (5) Komunikasi

### Gaya Kepemimpinan

Bagi sebuah organisasi perlu adanya seorang pemimpin yang mengatur anggotanya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu seorang pemimpin harus

memiliki gaya kepemimpinan yang baik bagi karyawannya agar bisa menciptakan hubungan antar anggota organisasi terkait tujuan organisasi. Menurut Thoah (2013:49) Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku orang lain yang ia lihat dengan menggunakan norma perilaku. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi anggota organisasi dengan menggunakan sekumpulan ciri yang digunakan supaya tujuan organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi dan pola perilaku yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Tjiptono (2014:161) juga mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan sebagai suatu cara yang diterapkan seorang pemimpin untuk berinteraksi dengan anggotanya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dikuasai dan digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengatur, mengendalikan dan mempengaruhi perilaku orang lain demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Rivai (2012 : 53) Untuk mengukur Gaya Kepemimpinan dapat dilihat dari (1) Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik, (2) kemampuan yang efektifitas, (3) Kepemimpinan yang partisipatif, (4) Kemampuan dalam mengatur waktu dan (5) Kemampuan pada wewenang

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan oleh seseorang atau diri sendiri yang meliputi pikiran dan perasaan seseorang dan bertujuan menimbulkan rasa semangat kerja pada seseorang sehingga akan membuat individu yang termotivasi mau mengerjakan tugasnya dengan baik. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009:116) motivasi merupakan cara dorongan yang dilakukan organisasi dalam menimbulkan gairah berkerja anggotanya supaya mau mengeluarkan semua kemampuan dan keterampilan dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Sedangkan Bangun (2012:312) menjelaskan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi dorongan sehingga seseorang mau melakukan kegiatan atau perbuatan secara sadar. Ahli lainnya yang mendefinisikan tentang motivasi adalah Mulyadi (2015:87) Motivasi merupakan dorongan dari orang lain maupun dari dalam diri sendiri agar mau mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, sadar dan penuh dengan semangat agar tercapainya tujuan.

Pemberian motivasi tiap individu tentunya berbeda dengan individu lain, oleh karena itu seorang pemimpin perlu menganalisa jenis motivasi yang akan diberikan ke seseorang agar sesuai dan menimbulkan perubahan positif sehingga dapat membantu mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Apabila seseorang telah menerima motivasi dengan baik, mereka akan melakukan suatu tindakan yang baik juga agar dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi, Menurut Sunyoto (2013:13) yaitu (1) Promosi, (2) Prestasi kerja, (3) Pekerjaan itu sendiri, (4) Penghargaan, (5) Tanggung jawab, (6) Pengakuan dan (7) Keberhasilan dalam Bekerja

### **Kompensasi**

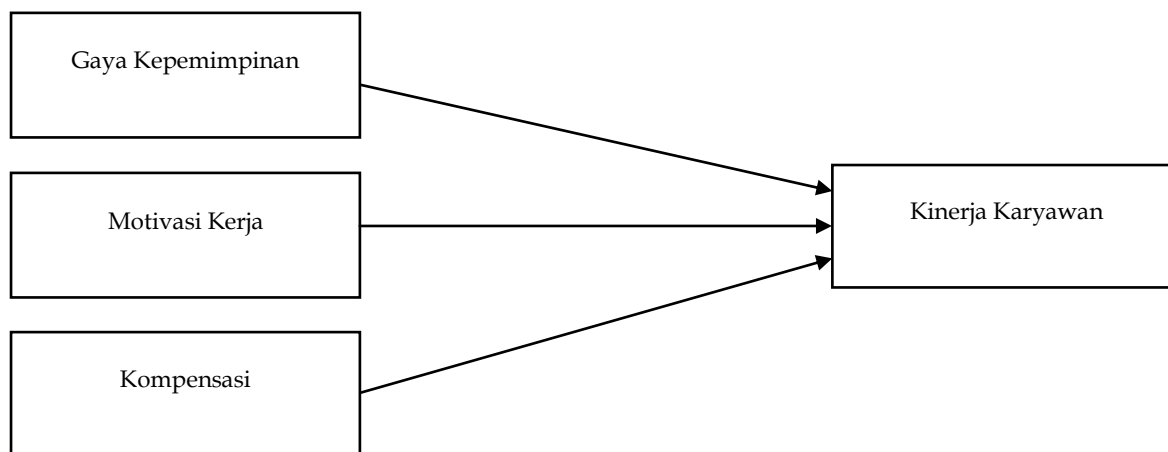
Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah berkontribusi pada organisasi terkait tercapainya tujuan organisasi, dalam kompensasi ini bisa berbentuk pemberian uang, pemberian material, pemberian fasilitas dan pemberian kesempatan berkarir. Menurut Handoko (dalam Sutrisno 2009:199) kompensasi merupakan segala sesuatu dari organisasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka yang telah dilakukan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (dalam Septawan, 2014:5). Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja telah mengerjakan tugasnya dengan memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi tercapainya tujuan organisasi.

Dari pendapat di atas dapat ditarik simpulan bahwa kompensasi merupakan pemberian sesuatu kepada karyawan yang dilakukan oleh organisasi di karenakan karyawan tersebut sudah membantu organisasi demi kemajuan organisasi dalam pencapaian tujuan. Menurut Rachmawati (2009:144) Tujuan perusahaan memberikan kompensasi yaitu (1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas, (2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada, (3) Adanya keadilan, (4) Perubahan sikap dan perilaku, (5) Efisiensi biaya dan (6) Administrasi legalitas.

**Penelitian Terdahulu**

Dalam melakukan penelitian ini, penelitian menggunakan referensi penelitian terdahulu yaitu Pertama Arif dan Yahya( 2014 ) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Pada SMA PPMI ASSALAM Surakarta”. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kedua Enggar *et al* ( 2015 ) “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada pabrik II Petrokimia Gresik”. Motivasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga Yuli Suwati (2013) “ Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tuntas Hijau Samarinda”. Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Rerangka Konseptual**



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

**Pengembangan Hipotesis**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang dalam berperilaku sesuai keinginannya pada suatu organisasi. Kepemimpinan sebagai cerminan bagi bawahannya sehingga seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik pada bawahannya agar menimbulkan dampak baik bagi perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh karyawan seperti mendukung, memberikan arahan yang jelas dan mudah berkomunikasi akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

H<sub>1</sub>: Adanya pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprima Gemilang Surabaya.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja yang baik dan tepat sasaran akan menimbulkan hasrat karyawan untuk semangat dalam melakukan tugasnya, tanpa adanya motivasi kerja, para karyawan akan

merasa kurang bersemangat dalam melakukan tugasnya dan menghambat proses produksi yang bisa menyebabkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Dengan pemberian motivasi yang tepat seperti memberikan karyawan untuk mengembangkan karirnya akan menimbulkan hasrat kerja pada karyawan yang menyebabkan karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan berlomba – lomba untuk menjadi yang terbaik.

H<sub>2</sub>: Adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprima Gemilang Surabaya

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan timbal balik, di mana para karyawan telah menyelesaikan tugasnya yang merupakan tanggung jawabnya, maka perusahaan harus memberi timbal balik yang sepadan. karena hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah kompensasi. Dengan pemberian kompensasi secara tepat waktu tanpa adanya keterlambatan maka karyawan akan merasa dirinya di hargai dalam pekerjaannya sehingga karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya.

H<sub>3</sub>: Adanya pengaruh signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprima Gemilang Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pada umumnya untuk teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang terdapat pada PT Indoprima Gemilang Surabaya yang berjumlah 86 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sampel. Mengingat jumlah karyawan bagian produksi sebanyak 86 karyawan pada PT Indoprima Gemilang di Surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu diperoleh dari hasil kuisisioner yang diberikan kepada responden. Data primer ini di perlukan untuk mengetahui jawaban mengenai tanggapan responden tentang Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kompensasi pada PT Indoprima Gemilang Surabaya. Untuk pengambilan data, Peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Indoprima Gemilang Surabaya. Kuesioner tersebut terdapat rancangan pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pernyataan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian, untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden, yaitu karyawan bagian produksi yang bekerja di PT Indoprima Gemilang Surabaya. Penelitian ini menggunakan skala likert jenis interval, yaitu skala yang menunjukkan nilai-nilai skala yang sama sehingga jarak antara satu titik dengan titik yang lain dapat diketahui.

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### Variabel Penelitian

Variabel dependen (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi.

### Definisi Operasional Variabel

#### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada PT Indoprima Gemilang Surabaya merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk berinteraksi dan mempengaruhi bawahan dalam menyelesaikan tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang diinginkan. Pemimpin PT Indoprima Gemilang Surabaya berinteraksi dengan cara memberikan arahan kepada karyawan dalam menjalankan tugas.

#### Motivasi Kerja

PT Indoprima Gemilang Surabaya memberikan motivasi kerja dengan cara memberikan pengembangan karir pada karyawan yang kinerjanya tinggi, hal ini diharapkan dapat meningkatkan semangat pekerjaan karyawan yang ada pada PT Indoprima Gemilang Surabaya, sehingga karyawan yang ada pada PT Indoprima Gemilang Surabaya dapat mengerjakan tugasnya yang sudah jadi tanggung jawabnya dengan tepat.

#### Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi pada PT Indoprima Gemilang Surabaya merupakan suatu balas jasa yang di dapat oleh seluruh karyawan dari perusahaan, dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan dengan baik dan memadai maka seluruh karyawan mampu terus bekerja sesuai dan target dan mampu terus menciptakan kinerja yang tinggi.

#### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada PT Indoprima Gemilang Surabaya merupakan hasil akhir pekerjaan yang dicapai oleh setiap karyawan dalam waktu tertentu, di mana karyawan mampu melaksanakan tugasnya yang telah diberikan oleh perusahaan.

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Dalam rangka menguji validitas, maka dapat digunakan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, yang nilai signifikasinya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) yang menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah valid sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan validitas yaitu, jika  $\text{sig} < (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika  $\text{sig} > (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Perhitungan  $r$  nya dihitung menggunakan SPSS versi 20.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien realibilitas minimal yang dapat

diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.

## **Teknik Analisis Data**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan). Apabila variabel *independent* dinyatakan X dan Variabel *dependent* dinyatakan Y, maka akan terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y. Apabila hubungan tersebut adalah linear, maka hubungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, model regresi linear berganda yang ada pada penelitian ini dapat dinyatakan dengan persamaan berikut :

$$KK = a + b_1GK + b_2MK + b_3K + e$$

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan atas tujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi dikatakan normal atau tidak. Uji t dan F telah mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Namun jika asumsi tersebut dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan cara melalui analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dapat dilakukan dengan mengamati grafik *normal probability plots*. Apabila distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti bentuk garis diagonal. Sedangkan uji statistik dapat dilakukan dengan cara perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*. Data residual dikatakan distribusi normal apabila signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai > 0,05. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu (a) jika probabilitas >0,50 maka distribusi dari model regresi adalah normal dan (b) jika probabilitas <0,50 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Selanjutnya yang digunakan untuk menilai normalitas data yaitu dengan pendekatan grafik, yakni grafik normal p-p plot regression standart, serta pengujian dapat diisyaratkan bahwa distribusi dalam penelitian harus mengikuti garis diagonal diantara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Apabila persebaran data pada sekitar sumbu diagonal dan telah mengikuti arah dari garis diagonal, maka dapat dikatakan regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi, digunakan kriteria :

Jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) ≥ 10, maka dinyatakan ada multikolinieritas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah hasil dari model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual untuk satu pengamatan ke pengamatan selanjutnya. Terdapat kesamaan varian pengamatan dalam model regresi, yang dapat dikatakan sebagai homoskedastisitas dan varian yang berbeda dapat dikatakan sebagai heteroskedastisitas (a) apabila memiliki pola tertentu, maka titik yang terbentuk dalam suatu



pola memiliki bentuk yang teratur seperti (melebar, bergelombang dan menyempit) yang telah terjadi pada heteroskedastisitas (b) apabila memiliki pola yang jelas, maka titik akan menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Goodness of Fit**

#### **Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut: (1) jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan dan (2) jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

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

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel dependent. Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda peneliti menggunakan perhitungan melalui SPSS v.20, dengan ketentuan sebagai berikut (a) jika nilai  $R^2 = 1$  atau mendekati 1, hal itu berarti semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (b) jika nilai  $R^2 = 0$  atau mendekati 0, hal itu berarti semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada intinya, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variabel-variabel bebas serta memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda, peneliti menggunakan perhitungan SPSS dengan ketentuan sebagai berikut: (a) jika nilai  $R^2 = 1$  atau mendekati 1, makasemakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. (b) jika nilai  $R^2 = 0$  atau mendekati 0, makasemakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **Pengujian Hipotesis (Uji t)**

Pengujian ini pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat. Uji t dengan menentukan signifikansi kepercayaan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%), maka kriteria untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut:  $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$  yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.  $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$  yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen. Pada uji t nilai probabilitas dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara prsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistik parametrik sebagai berikut: jika signifikansi  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Taraf signifikansi yang dipergunakan sebagai acuan ialah sebagai berikut: (1) Pengujian Hipotesis ( $H_1$ ), (a) jika nilai signifikansi uji t  $> 0,05$  maka gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprima Gemilang Surabaya dan (b) Jika nilai signifikansi uji t  $< 0,05$  aka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprima Gemilang Surabaya. (2) Pengujian Hipotesis ( $H_2$ ), (a) Jika nilai signifikansi uji t  $> 0,05$  maka motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprima Gemilang Surabaya dan (b) Jika nilai signifikansi uji t  $< 0,05$  maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprima Gemilang. (3) Pengujian Hipotesis ( $H_3$ ), (a) Jika nilai signifikansi uji t  $> 0,05$  maka kompensasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT Indoprime Gemilang Surabaya dan (b) Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprime Gemilang Surabaya.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuisisioner yang harus diganti atau dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	koef. Korelasi $r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK <sub>1</sub>	0,511	0,000	Valid
	GK <sub>3</sub> <sub>2</sub>	0,390	0,000	Valid
	GK <sub>3</sub> <sub>3</sub>	0,463	0,000	Valid
	GK <sub>4</sub>	0,279	0,009	Valid
	GK <sub>5</sub>	0,629	0,000	Valid
Motivasi Kerja	MK <sub>1</sub>	0,646	0,000	Valid
	MK <sub>2</sub>	0,661	0,000	Valid
	MK <sub>3</sub>	0,532	0,000	Valid
	MK <sub>4</sub>	0,660	0,000	Valid
	MK <sub>5</sub>	0,575	0,000	Valid
Kompensasi	K <sub>1</sub>	0,721	0,000	Valid
	K <sub>2</sub>	0,668	0,000	Valid
	K <sub>3</sub>	0,490	0,000	Valid
	K <sub>4</sub>	0,632	0,000	Valid
	K <sub>5</sub>	0,556	0,000	Valid
Kinerja karyawan	KK <sub>1</sub>	0,713	0,000	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,663	0,000	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,544	0,000	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,244	0,008	Valid
	KK <sub>5</sub>	0,401	0,000	Valid

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Untuk pengujian validitas pada setiap variabel tersebut dilakukan dengan perhitungan untuk masing-masing skor yang telah ditentukan peneliti dengan jumlah pernyataan 5 item untuk gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Bisa kita ketahui pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari keseluruhan pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (gk), motivasi kerja (mk), kompensasi (k) dan kinerja karyawan (kk) adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam melakukan penelitian atau pernyataan yang telah diajukan kepada responden serta dapat digunakan untuk mengukur sebuah variabel yang akan diteliti pada PT Indoprime Gemilang Surabaya.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, hal ini kuesioner merupakan indikator dari variabel. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien realibilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , maka instrumen

penelitian adalah reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6, maka instrumen penelitian adalah tidak reliabel.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
G. Kepemimpinan	0,741	5	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,693	5	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,785	5	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,623	5	0,6	Reliabel

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Tabel 2 Uji Reliabilitas tersebut terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar > 0,06 yang berarti bahwa butiran butiran pertanyaan dari seluruh variable seluruhnya reliabel dan dapat di gunakan dalam penelitian.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat pada PT Indoprima Gemilang Surabaya.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	.882	.662		1.332	.187
GK	.260	.115	.228	2.253	.027
MK	.271	.101	.269	2.676	.009
K	.201	.091	.223	2.198	.031

a. Dependent Variable : KK

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi yang didapat sebagai berikut adalah:

$$KK = 0,882 + 0,260GK + 0,271MK + 0,201K + e$$

Nilai Konstanta sebesar 0,882 merupakan Konstanta yakni merupakan nilai dari variabel terikat (kinerja karyawan), apabila seluruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi) bernilai tetap. Maka dapat diketahui bahwa hasil nilai dari kinerja karyawan ialah sebesar 0,882. Dalam hal ini nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,882. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas Gaya Kepemimpinan (GK), Motivasi Kerja (MK), dan Kompensasi (K) bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan (KK) cenderung positif. Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,260, Koefisien variabel gaya kepemimpinan bernilai positif, dengan hal ini gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 0,260 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan. Koefisien Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,271, Koefisien untuk variabel motivasi kerja bernilai positif, dengan hal ini motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 0,271 dengan asumsi variabel yang lain konstan. Koefisien Variabel Kompensasi sebesar 0,201 Koefisien untuk variabel kompensasi bernilai positif, dengan hal ini kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

dimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ialah sebesar 0,201 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandardisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dengan analisis nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Hasil uji normalitas untuk pendekatan *kolmogorov-Smirnov* dapat disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov z</i>	0,696	Normal
<i>Asymp.signifikansi</i>	0,717	

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,717 > 0,05$  maka dapat disimpulkan nilai residual terstandarisasi dan dinyatakan memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Multikolinieritas dapat dilihat dengan membandingkan nilai tolerance dan Variance Inflation factor (VIF). Terjadinya multikolinieritas apabila nilai tolerance  $0,10$  atau  $VIF < 10$ . Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Correlations		Collinearity Statistic
	Zero-Order	Tolerance	VIF
(Constant)			
GK	.212	.980	1.021
MK	.292	.993	1.007
K	.211	.978	1.023

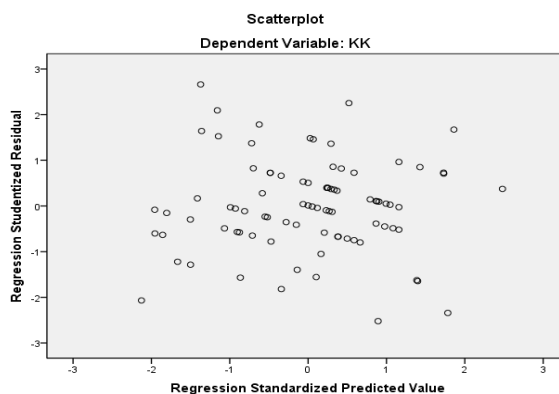
a. Dependent Variable : KK

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Pada tabel 5 diatas dapat diketahui hasil Tolerance Value dari masing-masing variabel penelitian. Hasil dari masing-masing variabel pada penelitian ini adalah  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka hasil tersebut bisa dikatakan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel independen dan bisa dikatakan variabel ontogonal

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *varians* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2  
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*  
Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Grafik *scatterplot* pada Gambar 2 menunjukkan data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal tersebut menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bisa atau sesuai dengan tujuan penelitian.

**Uji Goodness of Fit**

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan sebesar  $\alpha$  5% (0,05). Ketentuan diterima atau ditolak model penelitian ialah sebagai berikut : (1). Nilai *Sig F* > 0,05, maka dikatakan tidak layak dan (2). Nilai *Sig F* < 0,05, maka dikatakan layak. Hasil pengujian uji kelayakan model (*goodness of fit*) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	2.922	3	.974	5.790	.001 <sup>b</sup>
	Residual	13.796	82	.168		
	Total	16.718	85			

a. Dependent Variable : KK

b. Predictors : Constant, GK, MK, K

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Berdasarkan hasil dari perhitungan pada Tabel 6 tersebut, telah didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,001. Nilai tersebut nominalnya lebih kecil dari 0,05 hal ini maka bisa dikatakan bahwa variabel independen pada penelitian ini layak atau signifikan terhadap variabel dependen dan membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak untuk mendefinisikan pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.

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

Koefisien determinasi dapat diartikan satu ukuran untuk mengukur ketepatan yang dapat menjelaskan porsi variasi variabel terikat atau variabel bebas yang dijelaskan oleh garis regresinya atau variabel bebasnya atau variabel terikatnya, koefisien determinasi diartikan sebagai besarnya pengaruh (dalam persentase %) variabel bebas terhadap variasi (naik dan turun) variabel terikatnya. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi dengan cara melihat dari besarnya koefisien determinasi. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan disajikan pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.781a	.575	.445	.41017

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Tabel 7 menunjukkan nilai R sebesar 0,781. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah cukup kuat karena  $> 0,50$ . Nilai *R Square* sebesar 0,575 atau 57,5%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi, sebesar 57,5%, sedangkan sisanya 42,5% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS v 20. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (5%).

**Tabel 8**  
**Hasil Perhitungan Uji t**

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
	B	Std. Error				
GK	.260	.115	2.253	.027	0,05	Signifikan
MK	.271	.101	2.676	.009	0,05	Signifikan
K	.201	.091	2.198	.031	0,05	Signifikan

a. *Dependent* Variabel: KK

Sumber data: Hasil kuesioner diolah, tahun 2019

Pengujian ini pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat. Pada uji t nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficients* kolom sig atau *significance*. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistik parametrik sebagai berikut (1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan (2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Dari hasil tabel 8 bisa dikatakan (1) Pengujian Hipotesis 1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Indoprime Gemilang Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,260 dan Sig sebesar 0,027. Oleh karena itu Sig (0,027)  $<$  Sig(0,05) maka terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. (2) Pengujian Hipotesis 2:

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Indoprime Gemilang Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,271 dan *Sig* sebesar 0,009. Oleh karena itu *Sig* (0,009) < *Sig* (0,05) maka terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif. (3) Pengujian Hipotesis 3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Indoprime Gemilang Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel 8, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,201 dan *Sig* sebesar 0,031. Oleh karena itu *Sig* (0,031) < *Sig* (0,05) maka terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penerapan Gaya Kepemimpinan dalam perusahaan merupakan kunci utama untuk terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan diterapkan Gaya Kepemimpinan yang baik yang bisa mendukung karyawannya dan dapat dipahami oleh karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan akan baik juga. Hasil penelitian yang dilakukan ini di dukung oleh arif *et al* (2014) yang mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan kepada seseorang bisa dari dalam diri sendiri ataupun orang lain yang bertujuan menimbulkan semangat atau hasrat bekerja. Dengan pemberian motivasi yang meningkat dan dapat diterima karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan juga meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan ini di dukung oleh Enggar *et al* (2015) yang mengemukakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan kewajiban yang harus dibayar oleh perusahaan dan menjadi hak bagi karyawan karena telah ikut serta dan berkontribusi dalam proses kegiatan di perusahaan. Dengan pemberian kompensasi secara tepat waktu dan sesuai dengan standart UMK akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan ini di dukung oleh Arif *et al* (2014), dan Suwasti (2013) yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari hasil penelitian tentang “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Indoprime Gemilang Surabaya. Penerapan Gaya kepemimpinan yang tegas, baik, bijaksana dan memberikan kesempatan karyawan untuk aktif dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan kinerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Indoprime Gemilang Surabaya. Dengan pemberian motivasi yang tepat terhadap setiap karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi. (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Indoprime Gemilang Surabaya. Dengan pemberian kompensasi yang tepat waktu dan sesuai maka karyawan akan semangat dan betah dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis serta simpulan yang ada pada penelitian ini, berikut saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini untuk PT Indoprime Gemilang Surabaya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan untuk peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik: (1) Disarankan bagi penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian di luar variabel independen yang telah digunakan dalam penelitian ini atau menggabungkan salah satu variabel atau menambahkan variabel yang termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. (2) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak dan tahun yang lebih lama. (3) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menggunakan perusahaan manufaktur selain PT Indoprime Gemilang Surabaya. (4) Pemimpin PT Indoprime Gemilang diharapkan lebih memperhatikan proses pekerjaan yang berlangsung agar dapat berkomunikasi untuk memperjelas tujuan dan hasil yang diharapkan. (5) PT Indoprime Gemilangp Surabaya diharapkan dapat memberikan motivasi bagi seluruh karyawan yang bekerja dengan sesuai, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda-beda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga. Jakarta
- Dwi E., Bambang, Eko G. 2015. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada pabrik II Petrokimia Gresik. *Administrasi Bisnis*. 6(2): 441-447
- Hakim dan Yahya, M. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada SMA PPMI ASSALAM Surakarta. *pendidikan akuntansi*. 17(2): 132-146
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. cetakan ke 9. PT. Bumi aksara. Jakarta
- Mangkunegara, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja. Bandung
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media- Anggota IKKAPI. Bogor
- Rachmawati, K. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. edisi ketiga. PT. Raja Grafindo persada. Jakarta
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Jakarta
- Suwasti, Y. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Ilmu Adminitrasi Bisnis*. 3(2): 551-562
- Tjiptono, F. 2014. *Manajemen Jasa*. Edisi pertama. Yogyakarta.



Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta