

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT. PUTRA SINAR GAS

Aprian Jopa¹, Melda Wiguna²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ djopa08@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02513@unpam.ac.id

Abstract

With the rapid development of the industry, business organizations must be able to compete for the sustainability of business operations. Quality human resources are indispensable in carrying out company activities. The purpose of this study is to find out the Influence of Compensation and Leadership Style on Employee Performance at PT Putra Sinar Gas. The method used was quantitative with a sampling technique using saturated sampling and a sample of 50 respondents was obtained. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that Compensation (X1) affects employee performance (Y) with a determination coefficient value of 0.581 or 58.1% and the hypothesis test is obtained by calculating $t > t$ table ($8,160 > 2,012$). Leadership Style (X2) had a significant effect on employee performance (Y) with a determination coefficient value of 0.384 or 38.4% and the hypothesis test was obtained by t calculation $> t$ table ($5,465 > 2,012$). Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) had a significant effect on employee performance (Y) with a determination coefficient value of 0.585 or 58.5% and the hypothesis test was obtained F count $> F$ table ($33,144 > 3,190$).

Keywords: Compensation, Leadership Style, Employee Performance

Abstrak

Perkembangan industri yang semakin pesat, organisasi bisnis harus mampu bersaing demi keberlangsungan operasional bisnis. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Sinar Gas. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,581 atau 58,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($8.160 > 2.012$). Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,384 atau 38,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel ($5.465 > 2.012$). Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,585 atau 58,5% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $> F$ tabel ($33.144 > 3.190$).

Kata Kunci: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan mengharapkan kemajuan dalam perkembangan Perusahaan yang menunjukkan pada hasil yang lebih baik. Perusahaan manapun akan mengupayakan pengembangan perusahaan dengan melakukan berbagai aktivitas guna meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan adanya aktivitas tersebut, Perusahaan mengharapkan akan memperoleh keuntungan (profit oriented). Karyawan atau yang biasa disebut yaitu Sumber Daya Manusia merupakan hal paling terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam kebijakan manajemen perusahaan harus memaksa agar karyawannya dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan mempunyai tugas dan fungsi yang penting untuk Perusahaan, sehingga setiap karyawan dalam perusahaan harus di manage dengan baik, benar dan tepat sasaran. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia mempunyai maksud untuk meningkatkan kinerja Perusahaan atau berorientasi kepada hasil perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan yang dilakukan oleh Perusahaan.

Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia tersebut harus benar-benar diperhatikan dan dikembangkan secara maksimal oleh Perusahaan. Pada kasusnya saat ini perusahaan sangat bergantung pada karyawan dalam menjalankan usahanya, maka dari itu perusahaan sangat perlu memperhatikan beberapa hal penting yang dapat menunjang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, salah satu yang perlu diperhatikan adalah Kompensasi.

Dalam hal ini kompensasi itu dapat berupa gaji atau upah yang pasti didapatkan oleh karyawan dalam waktu tertentu misalkan perbulan atau sesuai kesepakatan antar karyawan dengan pihak perusahaan, lalu dalam bentuk insentif yang dapat berupa tambahan imbalan khusus atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dengan melihat beberapa penilaian yang ditetapkan perusahaan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan juga dapat menjadi bentuk kompensasi secara tidak langsung untuk menunjang kinerja karyawannya, yang tidak kalah penting dari kompensasi ini salah satunya yaitu tunjangan seperti contoh tunjangan kesehatan, ketenagakerjaan, hari tua, tunjangan pensiun

maupun yang paling ditunggu yaitu tunjangan hari raya.

Kompensasi ini masih menjadi perdebatan dimana, Kompensasi untuk tenaga kerja asing terkadang masih lebih tinggi dibanding kompensasi untuk tenaga kerja Indonesia karena daya saing SDM Indonesia yang masih kalah dari beberapa negara lainnya di ASEAN baik dari kinerja maupun kualitas pendidikan. (Abidin, Zumrotul, 2016).

Melihat kondisi yang ada pada SDM di Indonesia dan situasi yang seringkali dikeluhkan para tenaga kerja dimana para tenaga kerja lebih sering mengeluhkan soal pemberian kompensasi yang dikatakan tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan SDM kepada perusahaan seperti permasalahan yang terjadi pada PT. Putra Sinar Gas yang berlokasi di Jl. Teukur Umar No. 125, Kp. Nusa Jaya, Kec. Karawaci, Tangerang, Banten, dimana pemberian kompensasi kepada karyawan tidak sesuai dengan standar upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Seperti yang dapat kita lihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Kompensasi Karyawan PT.Putra Sinar Gas

Tahun	Indikator	Yang harus diterima	Yang diterima	Selisih
2022	Upah	Rp. 4.285.799	Rp. 3.850.000	Rp. 435.799
	Lembur	Rp. 150.000/Shift	Rp. 90.000/Shift	Rp. 60.000
	Insentif	Rp. 1.000/Tabung	Rp. 700/Tabung	Rp. 300
	Tunjangan Tetap	Rp. 200.000/bulan	Rp. 100.000/bulan	Rp. 100.000
	THR	Rp. 4.285.799 + Rp. 200.000	Rp. 3.850.000	Rp. 635.799
2023	Upah	Rp. 4.584.519	Rp. 3.900.000	Rp. 684.519
	Lembur	Rp. 150.000/Shift	Rp. 90.000/Shift	Rp. 60.000
	Insentif	Rp. 1.000/Tabung	Rp. 700/Tabung	Rp. 300
	Tunjangan Tetap	Rp. 200.000/bulan	Rp. 100.000/bulan	Rp. 100.000
	THR	Rp. 4.584.519 + Rp. 200.000	Rp. 3.900.000	Rp. 884.519
2024	Upah	Rp. 4.760.290	Rp. 4.000.000	Rp. 760.290
	Lembur	Rp. 150.000/Shift	Rp. 90.000/Shift	Rp. 60.000
	Insentif	Rp. 1.000/Tabung	Rp. 700/Tabung	Rp. 300
	Tunjangan Tetap	Rp. 200.000/bulan	Rp. 100.000/bulan	Rp. 100.000
	THR	Rp. 4.760.290 + Rp. 200.000	Rp. 4.000.000	Rp. 960.290

Sumber: Data primer (HRGA PT. Putra Sinar Gas)

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dikatakan, bahwa pemberian kompensasi yang diterima ada beberapa yang tidak sesuai dengan yang seharusnya diterima, berbeda halnya dengan kompensasi yang mengikuti peraturan pemerintah. Maka dari itu ada kesenjangan yang terjadi dengan perbedaan penerimaan kompensasi ini. Alasan kenapa Perusahaan memberikan upah tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah, karena sisanya dibagikan dalam kriteria tunjangan tidak tetap. Artinya tunjangan yang diberikan

berdasarkan kehadiran, yaitu tunjangan uang makan sebesar Rp 20.000,-/hari dan uang transport sebesar Rp. 15.000,-/hari. Artinya kalau karyawan rajin hadir, pendapatannya akan sesuai dengan peraturan pemerintah bahkan lebih.

Atas dasar data kompensasi yang disajikan dapat dijelaskan bahwa dengan pemberian kompensasi yang tidak sesuai ini akan sangat berpengaruh dengan kepemimpinan yang seharusnya dapat menjadi pembeda dan penenang bagi karyawan dalam menjalani setiap pekerjaan yang dijalani, maka dari itu dalam Kepemimpinan seharusnya dapat menjadi jembatan dalam pemberian kompensasi.

Kepemimpinan merupakan aktivitas/kegiatan atau seni yang mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia untuk melakukan kerjasama berdasarkan kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang ditargetkan oleh kelompok/Perusahaan (Muslih, 2020).

Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin agar mampu mengarahkan sumber daya manusia (karyawan) secara maksimal dalam rangka untuk mencapai kinerja terbaik. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh untuk kinerja karyawan. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kerja dan terutama tingkat pencapaian suatu perusahaan. Keterampilan pemimpin dalam mengarahkan merupakan faktor penting efektivitas seorang manajer. Bila suatu perusahaan dapat mengidentifikasi kualifikasi seorang pemimpin dengan tepat, maka akan mewujudkan pemimpin yang memiliki kualitas yang efektif. Semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan juga perlu mendapatkan dorongan terus menerus dari pemimpin sehingga mewujudkan adanya timbal balik hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin dalam sebuah perusahaan pun menjadi pedoman karyawan yang ada untuk bekerja seperti yang seharusnya, karena karyawan akan menjadi loyal dengan perusahaan bilamana seorang pemimpin dapat memberikan arahan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan bersama.

Tabel 1.2
Indikator Kepemimpinan PT.Putra Sinar Gas

Indikator	Jumlah Karyawan	Target (Orang)	2021		2022		2023		Ket
			Tercapai	Tidak Tercapai	Tercapai	Tidak Tercapai	Tercapai	Tidak Tercapai	
Sifat atau Perangai	50	50	20	30	22	28	20	30	Buruk
Kebiasaan Habit	50	50	33	17	35	15	36	14	Cukup
Komunikasi	50	50	40	10	42	8	41	9	Baik

Sumber: Data primer (HRGA PT. Putra Sinar Gas)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dalam subjek kepemimpinan ini belum cukup memuaskan pada indikator sifat atau perangai yang di nilai oleh beberapa karyawan pada survey yang tertera. Sedangkan pada dua indikator lainnya dapat dikatakan cukup membuat karyawan merasa senang dengan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin perusahaan saat ini. Hasil tersebut dapat terlihat dari hasil penilaian KPI (Key Performance Indicator), keberhasilan seorang pemimpin terlihat dari keberhasilan bahawannya, dan menghasilkan sesuai dengan tabel diatas.

Kompensasi dan gaya kepemimpinan ini menjadi sebab dimana kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik atau tidak, karena kedua variabel ini sangat berkesinambungan dengan keinginan karyawan dalam menciptakan suasana kinerja yang nyaman dalam suatu perusahaan tempat karyawan bekerja.

Darda et al, (2022) Kinerja berasal dari kata job performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:208-210), menerangkan bahwasanya ada 6 indikator yang digunakan dalam mengukur sejauh mana kinerja karyawan dapat dinilai baik, yakni diperlukan kuantitas, diperlukan kualitas, adanya waktu, adanya kerjasama antar karyawan, adanya penekanan dalam biaya, dan tentunya adanya pengawasan. Hasil yang didapatkan perusahaan sesuai dengan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan pastinya dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal adalah faktor yang memiliki hubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sifat-sifat, sikap, sifat fisik, kepribadian, keinginan atau motivasi, jenis kelamin, umur, pengalaman kerja, Pendidikan, latar belakang budaya, dan variable-variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berasal dari tindakan rekan

kerja, kepemimpinan, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial. Dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan berbagai cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa aktivitas tersebut diantaranya pemberian kompensasi, pemberian penghargaan, pelatihan, dan lain sebagainya. Aktivitas tersebut selalu berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan kerja yang didapatkan atas kompensasi menjadikan suatu situasi emosional yang menggairahkan atau kurang menyenangkan bagi karyawan untuk pekerjaannya, (Sutrisno, 2016:75).

Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu/kelompok karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2020:9). Dengan melihat hasil tabel dan penjelasan dari gaya kepemimpinan yang sudah dijelaskan, kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.3
Indikator Penilaian Kinerja Karyawan
PT.Putra Sinar Gas
Tahun 2021-2023

No	Aspek penilaian kinerja	2021	2022	2023
1.	Kuantitas kinerja karyawan	74	67	78
2.	Kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan	80	69	81
3.	Ketepatan waktu dalam mencapai target yang sudah di tetapkan perusahaan	82	74	80
4.	Kehadiran karyawan	75	71	80
5.	Menjujung tinggi nilai-nilai kebersamaan dalam tim saat melakukan pekerjaan	76	80	79
6.	Integritas yang dimiliki karyawan	72	70	75
7.	Disiplin kerja yang dimiliki karyawan	75	66	78
8.	Rata – rata	76	71	79

Sumber: Data primer (HRGA PT. Putra Sinar Gas)

Berdasarkan dari penyajian tabel 1.3 menampilkan indikator penilaian kinerja karyawan PT. Putra Sinar Gas selama tiga tahun, yaitu dari tahun 2021 hingga 2023. Setiap aspek penilaian kinerja diberikan skor untuk masing-masing tahun. Dari data ini, dapat dilihat perubahan dalam kinerja karyawan dari tahun ke tahun dengan keterangan ada beberapa indikator yang mengalami kenaikan dan adapula yang mengalami penurunan. Berdasarkan data yang tersaji menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa aspek kinerja yang menurun pada tahun 2022, sebagian besar aspek tersebut mengalami peningkatan kembali pada tahun 2023.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Anggi Purnama Sari Rangkuti 1, Sinto 2, Windy Aginta 3, Jurnal Bonanza, volume 1 No. 2 (Agustus 2016), ISSN 2620-8970 Disiplin Kerja Dan Produktivitas Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Nusantara Surya Sakti Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh disiplin kerja, produktivitas dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cab. Medan berpengaruh positif dan signifikan.

Intan Syahdilla 1, Susilawati 2, Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia, Vol. 1 No. 8 (Juni 2022), ISSN 2809-1612 Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) Berdasarkan Hasil Penelitian Permasalahan Kompensasi Yang Kurang Mendapat Perhatian Dari Pimpinan Ternyata Tidak Memiliki Pengaruh Dalam Kinerja Dosen.

Muger Apriansyah¹, Agrasadya², Ading Sunarto³, Jurnal Arastirma Universitas Pamulang, Vol. 2 No. 2 (Agustus 2022), ISSN 2775-9687 Analisis Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat Hasil dari penelitian adalah secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau ($5,847 > t_{tabel} 1,98552$) karena nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Arman 1, Rinto Pramono 2, Supardi 3, Jurnal Menara Ilmu, Vol. XVI No. 2 (April 2022), ISSN 2528-7613 Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar Hasil pengujian aliditas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel motivasi, kompensasi dan kompetensi serta kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa semua pernyataan untuk masing-masing variabel dinyatakan valid.

I Made Mahardika 1, I Gede Aryana Mahayasa 2, Jurnal Widya Amrita, Vol. 2 No. 3 (Agustus 2022), Hal 652-660, ISSN 2774-7085 Analisa Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa Hasil penelitian variabel Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap Disiplin Kerja. Begitupun secara parsial Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Yulindawati 1, Ega Febri Ananda 2, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Islam, Volume 5 No 2, November 2023 ISSN. 2502-6976 Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh.

Tomy Sun Siagian 1, Hazmanan Khair 2, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70 ISSN 2623-2634 (online) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak bisa menjadi mediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Setiyono, EKSIS, Vol 12, No 1 April 2017, ISSN : 2549-6018 (online) ISSN: 1907-7513 (print) Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Kadek Ary Setiawan1, Ni Wayan Mujiati 2, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983, ISSN: 2302-8912 Analisis Pengaruh kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali.

Windya Nuralita1 , Joko Tri Nugraha 2, Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02 No. 01, Mei 2018, e-ISSN: 2614-4220 Analisis Pengaruh system kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dikantor kecamatan Tegalrejo Sistem kompensasi dan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo Magelang

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Sugiyono (2018: 102) menyatakan bahwa dalam prinsip penelitian, pengukuran memerlukan alat ukur yang baik. Alat ini dikenal sebagai instrumen penelitian, yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diminati. Fenomena ini secara spesifik disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian yang baik harus valid, dan reliabel. Guna memastikan bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya, dan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Validitas instrumen sejauhmana alat ukur mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran saat digunakan dalam kondisi yang sama

1) Uji Validitas

Uji Validitas adalah Derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:267). Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Setelah kuesioner tersusun dan teruji validitasnya, dalam praktik belum tentu data yang dikumpulkan adalah data yang valid/sah

2) Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback dalam Sugiyono (2017:267-268) menyatakan bahwa: "Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama

menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda”

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:172), “Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mempunyai distribusi normal atau tidak. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap data variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal”.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah data sebuah model regresi melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model linear berganda. Model regresi seharusnya tidak terjadi korelasi/hubungan timbal balik antara masing-masing variabel bebas

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan untuk Suatu model ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Uji ini diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji ini dapat dilakukan dengan menggambar grafik antara y dengan residu. Apabila garis yang membatasi sebaran titik-titik relatif paralel maka varian eror dikatakan konstan

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas terhadap variabel terikat

Pengertian analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua independent variable kompensasi dan gaya kepemimpinan (X_1, X_2) dengan dependent

variable kinerja karyawan (Y) . Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara independent variable dengan dependent variable, apakah masing-masing independent variable berpengaruh positif atau negatif

d. Uji Korelasi

Uji korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada output model summary dari hasil analisis regresi berganda. Untuk koefisien determinasi simultan dengan regresi lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R² sebagai koefisien determinasi.

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik-F atau disebut juga uji signifikansi simultan digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh seluruh variabel independen terhadap dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.11.
Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.522	0.278	Valid
X _{1.2}	0.785	0.278	Valid
X _{1.3}	0.549	0.278	Valid
X _{1.4}	0.551	0.278	Valid
X _{1.5}	0.614	0.278	Valid
X _{1.6}	0.785	0.278	Valid
X _{1.7}	0.429	0.278	Valid
X _{1.8}	0.564	0.278	Valid
X _{1.9}	0.368	0.278	Valid
X _{1.10}	0.368	0.278	Valid
X _{2.1}	0.495	0.278	Valid
X _{2.2}	0.485	0.278	Valid
X _{2.3}	0.478	0.278	Valid
X _{2.4}	0.511	0.278	Valid
X _{2.5}	0.377	0.278	Valid
X _{2.6}	0.597	0.278	Valid
X _{2.7}	0.528	0.278	Valid
X _{2.8}	0.566	0.278	Valid
X _{2.9}	0.668	0.278	Valid
X _{2.10}	0.658	0.278	Valid
Y.1	0.516	0.278	Valid
Y.2	0.578	0.278	Valid
Y.3	0.468	0.278	Valid
Y.4	0.478	0.278	Valid
Y.5	0.359	0.278	Valid
Y.6	0.487	0.278	Valid
Y.7	0.579	0.278	Valid
Y.8	0.420	0.278	Valid
Y.9	0.440	0.278	Valid
Y.10	0.718	0.278	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan pada tabel 4.11, item kuesioner yang berisi dari 3 variabel ini ada 30 kuesioner yang telah dijawab oleh 50 responden (narasumber) pada penelitian ini. cara yang digunakan untuk mengetahui kuesioner mana yang valid/sah dan tidak valid/tidak sah, harus dicari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N-2$ ($50-2$) = 48, sehingga r tabelnya = 0,278. Dari hasil uji validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel ada 30 kuesioner semua dinyatakan valid karena r hitung > dari r tabel

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12.
Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.737	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih besar dari pada nilai dasar yaitu $0,737 > 0,60$ hasil tersebut menyatakan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner variabel (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.13.
Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,716 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.14.
Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	10

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,668 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (Y) dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.15.
Uji Normalitas dengan pendekatan One sample Kolmogorov smirnov test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		KOMPENSASI	GAYA KEPEMIMPINAN	KINERJA KARYAWAN
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.48	39.82	39.92
	Std. Deviation	3.660	3.584	3.349
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.109	.080	.114
	Positive	.099	.062	.114
	Negative	-.109	-.080	-.110
Test Statistic		.109	.080	.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c	.200 ^{c,d}	.126 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diperoleh hasil Asymp.Sig (2-tailed) Kompensasi adalah 0,191 maka lebih besar

dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal, Gaya Kepemimpinan adalah 0,200 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal, Kinerja karyawan adalah 0,126 maka lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal, Jadi dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16.
 Uji Multikolonieritas dengan VIF

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	11.424	3.691		3.096	.003		
	KOMPENSASI	.630	.132	.688	4.778	.000	.425	2.352
	GAYA KEPEMIMPINAN	.091	.135	.097	.676	.502	.425	2.352

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari hasil uji Multikolonieritas dapat dilihat dari tabel coefficientsa (Nilai tolerance dan VIF / Variance Inflation Factor). Diperoleh nilai VIF untuk variabel kompensasi sebesar 2,352. Untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.352. Oleh karena nilai VIF dari kedua variabel independent < 10, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bisa dikatakan terbebas dari gejala multikolonieritas sehingga semua variabel independent (kompensasi dan gaya kepemimpinan) layak untuk memprediksi variabel dependent (kinerja karyawan).

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17.
 Uji Heteroskedastisitas dengan metode Park

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5.203	2	2.602	1.982	.149 ^b
	Residual	61.703	47	1.313		
	Total	66.906	49			

a. Dependent Variable: ABSOLUT RESIDU

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari hasil analisis menggunakan metode park diperoleh nilai F hitung sebesar 1.982 dengan nilai Sig sebesar 0.149. karena nilai sig > dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18.

Uji Regresi Sederhana antara X₁ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.381	3.389		3.653	.001
	KOMPENSASI	.698	.085	.762	8.160	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan persamaan regresi menghasilkan constant (a) sebesar 12.381 yang artinya konsistensi variabel kompensasi sebesar 12.381, sedangkan koefisien regresi X sebesar 0.698 Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi, Maka nilai dari kinerja karyawan bertambah sebesar 0.698. koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X₁ terhadap variabel Y berpengaruh positif.

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0.050 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.19.

Uji Regresi Sederhana antara X₂ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	16.873	4.234		3.985	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.579	.106	.619	5.465	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan persamaan regresi menghasilkan constant (a) sebesar 16.873 yang artinya konsistensi variabel gaya kepemimpinan sebesar 16.873, sedangkan koefisien regresi X sebesar 0.579 Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan, Maka nilai dari kinerja karyawan bertambah sebesar 0.579. koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X₂ terhadap variabel Y berpengaruh positif.

Berdasarkan hasil uji diketahui nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0.050 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.20.
 Uji Regresi Berganda antara X₁ dan X₂ terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11.424	3.691		3.096	.003
KOMPENSASI	.630	.132	.688	4.778	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.091	.135	.097	.676	.502

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan persamaan regresi menghasilkan constant (a) sebesar 11.424 yang artinya konsistensi secara simultan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan sebesar 11.424, sedangkan koefisien regresi X₁ sebesar 0.630 Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompensasi, Maka nilai dari kinerja karyawan bertambah sebesar 0.630. koefisien regresi X₂ sebesar 0.091 Hal tersebut dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% nilai gaya kepemimpinan, Maka nilai dari kinerja karyawan bertambah sebesar 0.091. koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y berpengaruh positif.

Berdasarkan hasil uji diketahui nilai signifikan pada variabel kompensasi adalah 0.000 lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0.050 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). sedangkan variabel gaya kepemimpinan (X₂) nilai signifikansi 0.502 lebih besar dari nilai signifikansi 0.050 sehingga dapat dinyatakan variabel gaya kepemimpinan (X₂) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

e. Uji Korelasi

Tabel 4.21.
 Uji Korelasi antara X₁ terhadap Y

		KOMPENSA SI	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Hasil uji korelasi antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,762 yang berarti tingkat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah kuat. Hal ini berpedoman pada interpretasi koefisien korelasi dengan nilai 0,60-0,799 yaitu kuat.

Tabel 4.22.
 Uji Korelasi antara X₂ terhadap Y

		GAYA KEPEMIMPINAN	KINERJA KARYAWAN
GAYA KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Hasil uji korelasi antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,619 yang berarti tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah kuat. Hal ini berpedoman pada interpretasi koefisien korelasi dengan nilai 0,60-0,799 yaitu kuat.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23.
 Uji Koefisien Determinasi antara X₁ terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.572	2.190

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian di atas, terlihat R Square sebesar 0,581 artinya bahwa nilai koefisien determinasi variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58.1% sedangkan sisanya 41.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.24.
Uji Koefesien Determinasi antara X_2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.384	.371	2.657

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian di atas, terlihat R Square sebesar 0,384 artinya bahwa nilai koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38.4% sedangkan sisanya 61.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.25.
Uji Koefesien Determinasi antara X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.567	2.203

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil pengujian di atas, terlihat R Square sebesar 0,585 artinya bahwa nilai koefisien determinasi variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58.5% sedangkan sisanya 41.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26.
Hasil Uji t antara X_1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.381	3.389		3.653	.001
	KOMPENSASI	.698	.085	.762	8.160	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 8.160. Kemudian dibandingkan dengan T Tabel sebesar 2.012 (tingkat kesalahan 5% dan $df = n-k-1 (50-2-1)$). Maka T Hitung 8.160 > T Tabel 2.012 maka H_a diterima dan H_o ditolak

yang artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut nilai signifikan, nilai Sig. $0,000 < 0,050$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya berpengaruh signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.27.
Hasil Uji t antara X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.873	4.234		3.985	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.579	.106	.619	5.465	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 5.465. Kemudian dibandingkan dengan T Tabel sebesar 2.012 (tingkat kesalahan 5% dan $df2 = n-k-1 (50-2-1)$). Maka T Hitung 5.465 > T Tabel 2.012 maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut nilai signifikan, nilai Sig. $0,000 < 0,050$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya berpengaruh signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.28.
Hasil Uji F antara X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.633	2	160.817	33.144	.000 ^b
	Residual	228.047	47	4.852		
	Total	549.680	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

Sumber: Data Primer yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa F hitung sebesar 33.144. Kemudian dibandingkan dengan F Tabel sebesar 3.190 (Tingkat kesalahan 5%, $df1 = k=(2)$ dan $df2 = n-k= (50-2)$). Maka F Hitung 33.144 > F tabel 3.190 maka H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya variabel (kompensasi dan gaya kepemimpinan) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut nilai signifikan, nilai Sig. $0,000 < 0,050$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang

berarti berpengaruh signifikan. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel (kompensasi dan gaya kepemimpinan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Gas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Sinar Gas. Dari hasil analisis regresi linier sederhana, ditemukan bahwa variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 12.381 + 0.698X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.698. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah 0.000, lebih kecil dari 0.050, menandakan pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Korelasi antara kedua variabel ini cukup kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0.762. Koefisien determinasi sebesar 0.581 mengindikasikan bahwa 58.1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, sementara sisanya 41.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan pada hasil Uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 8.160 yang lebih besar dari t tabel 2.012 maka H_a di terima dan H_0 di tolak. Secara keseluruhan, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis regresi sederhana, ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 16.873 + 0.579X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0.579. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah 0.000, lebih kecil dari 0.050, yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Korelasi antara kedua variabel ini cukup kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0.619. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.384 menunjukkan bahwa 38.4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan 61.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5.465 yang lebih besar dari t tabel 2.012 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_0 di tolak. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Secara simultan hasil dari analisis regresi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 11.424 + 0.630 (X1) + 0.091 (X2)$. Artinya, setiap peningkatan 1% dalam kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.630, sedangkan peningkatan 1% dalam gaya kepemimpinan hanya akan meningkatkan kinerja sebesar 0.091. Meskipun keduanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan (nilai signifikansi $0.000 < 0.050$), sementara gaya kepemimpinan tidak signifikan (nilai signifikansi $0.502 > 0.050$). Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.585 menunjukkan bahwa 58.5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan gaya kepemimpinan, sementara 41.5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung $33.144 > F$ tabel 3.190 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.050$) dimana memiliki pengertian H_a diterima dan H_0 ditolak. Secara keseluruhan, kompensasi dan gaya kepemimpinan secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [2] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- [3] Daft, R. L. (2014). *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Diana, A., & Setiawati, L. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan*. Edisi I. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- [5] Fayol, H. (2017). *General and Industrial Management*. New York: Fitman.
- [6] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Mulyadi. (2019). *Sistem Akuntansi penggajian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Jakarta: Akademi Manajemen Keuangan BSI.
- [9] Priansa, D. J. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan* (N. S. Nurbaya (ed.); Cetakan 1). Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- [10] Rachmawati, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- [11] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Manajemen Jilid 2 Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.
- [12] Robert, M., & John, J. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- [13] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Adiatama.
- [14] Sharda, R., Delen, D., & Turban, E. (2018). *Business intelligence, analytics, and data science: a managerial perspective*. Harlow England: Pearson.
- [15] Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [16] Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- [17] Soemarso. (2019). *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- [18] Subekhi, A., & Jauhar, M. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- [19] Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [20] Andriani, A. D., & Srihandayani, C. M. (2021). *Pengaruh Gaya Hidup, Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pakaian Bekas Import di Tempat Biasa Thrift Store Surabaya*. *Journal Of Sustainability Bussiness Research (Jsbr)*, 2(1), 194-207.
- [21] Armansyah, A., Yuritanto, Y., & Marsudi, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665-2668.
- [22] Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2).
- [23] Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur*. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141-150.
- [24] Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Bjb Syariah Cabang Bogor*. *Jurnal Ilmiah Bina Niaga*, Vol.11 No.2.
- [25] Oktavianus. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah)*.
- [26] Putri, E. R. P., Muslih, B., & Hadi, D. K. (2020). *Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopkar PT Gudang Garam TBK "Mekar" Kediri*. *Seminar Nasional Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (SENMEA)*.