

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PT Sumber Makmur Jambe Kabupaten Tangerang

Hardy Fajar Muarif <sup>1\*</sup>, Ibrahim Bali Pamungkas <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [fajarmuarif309@gmail.com](mailto:fajarmuarif309@gmail.com), [dosen01015@unpam.ac.id](mailto:dosen01015@unpam.ac.id)

**Abstract** The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and compensation on the performance of production employees at PT Sumber Makmur Jambe, Tangerang Regency. The method used was quantitative with an associative approach. The sampling technique used saturated samples, namely 60 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results showed that leadership style had an effect on employee performance with a  $t$ -value of  $2.005 > t$ -table 2.001, simple linear regression  $Y = 26.831 + 0.198X_1$  and a determination coefficient of 6.5%. Compensation also affects employee performance with a calculated  $t$  value of  $2.039 > T$ table 2.001, simple linear regression  $Y = 26.054 + 0.274X_2$  and a coefficient of determination of 6.7%. Simultaneously, leadership style and compensation affect employee performance with a regression equation of  $Y = 19.494 + 0.173X_1 + 0.243X_2$ . The correlation coefficient is 0.341 with a low relationship. The coefficient of determination is 11.6%. The hypothesis test obtained a calculated  $F$  value  $> F$  table or  $(3.749 > 3.160)$ .

**Keywords:** leadership style, compensation, employee performance

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Sumber Makmur jambe Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung  $2,005 > t$ tabel  $2,001$ , regresi linear sederhana  $Y = 26,831 + 0,198X_1$  dan koefisien determinasi sebesar 6,5%. Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung  $2,039 > T$ tabel  $2,001$ , regresi linear sederhana  $Y = 26,054 + 0,274X_2$  dan koefisien determinasi sebesar 6,7%. Secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 19.494 + 0.173X_1 + 0.243X_2$ . Koefisien Korelasi sebesar 0,341 dengan hubungan rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 11,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(3,749 > 3,160)$ .

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan. Kompensasi, Kinerja Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

PT Sumber Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan, dan perdagangan kayu gaharu serta produk turunannya. Didirikan sebagai respon terhadap tingginya permintaan pasar domestik dan internasional terhadap gaharu, perusahaan ini berkomitmen untuk menyediakan produk berkualitas tinggi yang dihasilkan secara berkelanjutan dan ramah lingkungan.

Kayu gaharu dikenal sebagai salah satu komoditas bernilai tinggi yang digunakan dalam berbagai industri seperti parfum, kosmetik, pengobatan tradisional, serta produk keagamaan dan spiritual. Namun, ketersediaannya di alam semakin langka akibat eksploitasi berlebihan. Melihat potensi besar dan isu keberlanjutan ini, PT Sumber

Makmur hadir untuk memadukan aspek bisnis dengan pelestarian lingkungan melalui budidaya pohon gaharu (*Aquilaria spp.*) secara legal dan berizin.

Dengan dukungan tenaga ahli di bidang pertanian, kehutanan, dan bioteknologi, PT Sumber Makmur mengembangkan metode inokulasi buatan untuk menghasilkan resin gaharu secara efisien. Perusahaan juga menjalin kemitraan dengan petani lokal dalam program agroforestri untuk memberdayakan masyarakat sekaligus meningkatkan pasokan bahan baku secara berkelanjutan.

PT Sumber Makmur berkomitmen untuk menjadi pelopor dalam industri gaharu modern yang beretika, berdaya saing global, dan memberikan nilai tambah bagi lingkungan serta perekonomian masyarakat

Kinerja karyawan merupakan faktor paling utama untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu sebaiknya perusahaan memastikan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dengan optimal. Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan yang ideal dalam perusahaan manufaktur tercermin dari kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara konsisten sesuai standar operasional yang telah ditetapkan, menunjukkan kedisiplinan, ketelitian, serta tanggung jawab dalam setiap proses kerja. Karyawan mampu bekerja sama secara efektif dalam tim, mematuhi prosedur keselamatan dan kualitas, serta memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian target produksi dan mutu hasil kerja.

Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan. Namun, kondisi yang terjadi menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal, ditandai dengan seringnya keterlambatan penyelesaian tugas dan tidak tercapainya target pekerjaan. Ketidak konsistenan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut berdampak pada terhambatnya alur kerja dan menurunnya efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Berikut ini merupakan data kinerja karyawan di PT Sumber Makmur. Selama 3 tahun kebelakang.

**Tabel 1. 1**  
**Data Kinerja Karyawan PT.Sumber Makmur Tahun 2023-2025**

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2023	2024	2025	
1	Kuantitas kerja	100%	87%	84%	81%	Target tidak tercapai
2	Kualitas kerja	100%	80%	78%	75%	Target tidak tercapai
3	Pelaksanaan tugas pekerja	100%	90%	88%	85%	Target tidak tercapai
4	Tanggung jawab pekerja	100%	92%	90%	87%	Target tidak tercapai

Sumber : Data Kinerja Karyawan (rata-rata) 2023-2025 PT. Sumber Makmur  
Jambe Kabupaten Tangerang

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat adanya tren penurunan capaian kinerja dari tahun 2023 hingga 2025. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu mencapai target yang ditetapkan secara optimal

Kuantitas kerja turun dari 87% menjadi 81%, Kualitas Kerja turun dari 80% menjadi 75%, dan pelaksanaan tugas dari 90% menjadi 85%, dan tanggung jawab kerja turun dari 92% menjadi 87%. Penurunan ini rata-rata berkisar antara 2,5–3% per tahun, yang menandakan adanya penurunan efektivitas dan komitmen karyawan terhadap target perusahaan. Secara umum, capaian kerja bergeser dari kategori “baik” ke “cukup”, memperlihatkan bahwa perusahaan belum berhasil mempertahankan standar produktivitas yang diharapkan.

Penurunan tersebut sering kali berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang tidak bertanggung jawab atau tidak komunikatif serta sistem kompensasi yang tidak adil atau tidak memotivasi. Kepemimpinan yang kurang memberi ruang dialog, minim penghargaan, dan tidak mampu membangun kepercayaan akan menurunkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja atau tidak kompetitif dibandingkan standar industri membuat karyawan merasa tidak dihargai, yang akhirnya berdampak pada rendahnya produktivitas dan komitmen terhadap perusahaan.

**Tabel 1. 2**  
**Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan PT. Sumber Makmur Tahun 2025**

No	Pernyataan (Indikator)	Jumlah Responden	Ya	Tidak
1	Kepemimpinan di perusahaan ini mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat ketika dihadapkan pada masalah yang mendesak	30	21	9
2	Kepemimpinan di perusahaan ini memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja saat menghadapi tugas yang sulit.	30	17	13
3	Kepemimpinan di perusahaan ini menunjukkan kemampuan mendengarkan yang baik dan selalu terbuka terhadap pendapat karyawan	30	18	12
4	Kepemimpinan di perusahaan ini melakukan pengawasan dan follow-up yang seimbang, memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar yang diharapkan	30	20	10
5	Pemimpin saya bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil dalam pelaksanaan pekerjaan	30	11	19

Sumber: Data Pra-Survey Penulis di PT Sumber Makmur 2025

Dari hasil pra survey kepada 30 karyawan, terlihat aspek gaya kepemimpinan masih menghadapi tantangan signifikan, Sebagian besar karyawan menilai bahwa pimpinan mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat ketika menghadapi masalah mendesak, dengan 21 responden menjawab “ya” dan 9 responden menjawab “tidak”, Kepemimpinan di perusahaan ini memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja saat menghadapi tugas yang sulit., dengan 17 responden menjawab “ya” dan 13 responden menjawab “tidak”. Lebih lanjut, indikator kemampuan pemimpin dalam mendengarkan dan terbuka terhadap masukan karyawan, dimana 18 responden menjawab “ya” dan 12 responden menjawab “tidak”. Kepemimpinan di perusahaan ini melakukan pengawasan dan follow-up yang seimbang, memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar yang diharapkan, dengan 20 responden menjawab “ya” dan 10 responden menjawab

“tidak”. Serta pemimpin saya bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil dalam pelaksanaan pekerjaannya dinilai kurang baik dengan 11 responden menjawab “ya” dan 19 responden menjawab “tidak”.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini masih menunjukkan lemahnya tanggung jawab pemimpin dalam menjalankan perannya, terutama dalam memastikan kelancaran dan pencapaian tujuan kerja. Pemimpin cenderung kurang konsisten dalam mengambil keputusan, tidak sepenuhnya terlibat dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi karyawan, serta kurang memberikan arahan dan pengawasan yang memadai. Kondisi ini menyebabkan karyawan sering merasa bekerja tanpa kejelasan tanggung jawab dan dukungan dari atasan, sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan koordinasi dalam organisasi.

**Tabel 1. 3**  
**Data Kompensasi di PT Sumber Makmur Tahun 2023-2025**

Jabatan	Periode		Gaji	Insentif	Tunjangan	Fasilitas
	Mulai	Sampai				
Produksi	2023	2024	Rp 3.000.000	Bonus, uang lembur	Kesehatan	Mess, wifi, air minum, bantal, kasur
Produksi	2024	2025	Rp 3.000.000	Bonus, uang lembur	Kesehatan	Mess, wifi, air minum, bantal, kasur
Produksi	2025	Sampai sekarang	Rp 3.000.000	Bonus, uang lembur	Kesehatan	Mess, wifi, air minum, bantal, kasur

Sumber : PT Sumber Makmur

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa gaji pokok karyawan bagian produksi dari tahun 2023 hingga 2025 tetap berada pada angka Rp3.000.000 tanpa adanya peningkatan. Permasalahan muncul karena besaran gaji tersebut jauh berada di bawah standar Upah Minimum yang berlaku, yaitu Rp 4.901.117., (Kompas 2025). Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan antara kompensasi yang diberikan perusahaan dengan ketentuan upah minimum yang seharusnya menjadi dasar pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi karyawan. Ketidaksiharian tersebut tidak hanya menimbulkan potensi ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi stabilitas hubungan kerja, meningkatkan risiko turnover, serta berdampak pada menurunnya kinerja karyawan

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017: 67) pengertian “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021: 7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sari dan Putra (2019: 6), gaya kepemimpinan adalah cara atau pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahan agar mau bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2018: 13-14) menyatakan "gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Artinya

gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya".

### **Kompensasi**

Menurut Wardhana (2020: 18) kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Menurut Yustini (2021: 50) Kompensasi merupakan salah satu factor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemberian kompensasi pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020 : 9) "penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 8) menyampaikan bahwa "dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Kepemimpinan di perusahaan ini mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat ketika dihadapkan pada masalah yang mendesak	0,701	0.254	Valid
2	Kepemimpinan di perusahaan ini selalu mempertimbangkan masukan dari anggota tim sebelum membuat keputusan penting yang memengaruhi pekerjaan kami.	0,759	0.254	Valid
3	Kepemimpinan di perusahaan ini secara konsisten memberikan dorongan dan pengakuan atas keberhasilan yang dicapai.	0,737	0.254	Valid
4	Kepemimpinan di perusahaan ini memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja saat menghadapi tugas yang sulit.	0,680	0.254	Valid
5	Kepemimpinan di perusahaan ini mampu mengkomunikasikan visi, misi diperusahaan dengan baik.	0,650	0.254	Valid

6	Kepemimpinan di perusahaan ini menunjukkan kemampuan mendengarkan yang baik dan selalu terbuka terhadap pendapat karyawan	0,666	0.254	Valid
7	Kepemimpinan di perusahaan ini mendelegasikan tugas dan tanggung jawab dengan efektif sesuai dengan kemampuan masing-masing	0,677	0.254	Valid
8	Kepemimpinan di perusahaan ini melakukan pengawasan dan follow-up yang seimbang, memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar yang diharapkan	0,701	0.254	Valid
9	Pemimpin saya bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil dalam pelaksanaan pekerjaan.	0,576	0.254	Valid
10	Pemimpin saya bersedia menerima konsekuensi dan memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam tim kerja.	0,749	0.254	Valid

*Sumber : Data diolah penulis*

Berdasarkan data pada tabel diatas, selirih butir kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Validitas Kompensasi (X2)**

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Jumlah gaji pokok bulanan yang saya terima sudah adil dan sebanding dengan beban kerja serta tanggung jawab saya	0,543	0.254	Valid
2	Saya merasa sistem pemberian gaji transparan dan pembayaran selalu dilakukan tepat pada waktunya	0,746	0.254	Valid
3	Tunjangan kesehatan (asuransi/BPJS) tidak disediakan oleh perusahaan untuk memberikan perlindungan kesehatan yang baik	0,631	0.254	Valid
4	Saya merasa puas dengan tunjangan (THR atau Dana pensiun) yang ditawarkan perusahaan	0,600	0.254	Valid
5	Sistem Insentif (bonus/komisi) yang ada efektif dalam memotivasi saya untuk mencapai target kinerja individu	0,574	0.254	Valid
6	Pemberian insentif didasarkan pada kriteria penilaian kinerja yang objektif dan diperlakukan secara adil bagi semua karyawan	0,542	0.254	Valid
7	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja utama (misalnya peralatan pakaian, sepatu, masker) yang mendukung produktivitas kerja saya	0,703	0.254	Valid
8	saya merasa puas dengan ketersediaan fasilitas penunjang ( Mess tempat tinggal, Wifi, Air Minum, kausr dan bantal) dilingkungan kerja.	0,736	0.254	Valid

*Sumber : Data diolah SPSS.26*

Berdasarkan data pada tabel diatas, selirih butir kuesioner pada variabel Kompensasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Saya secara konsisten mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam volume yang ditargetkan sesuai dengan waktunya	0,573	0.254	Valid
2	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan setiap hari/minggu melebihi atau selalu mencapai standar yang telah ditetapkan perusahaan	0,738	0.254	Valid
3	Pekerjaan yang saya hasilkan bebas dari kesalahan dan memenuhi standar mutu atau spesifikasi teknis yang diisyaratkan	0,728	0.254	Valid
4	Saya selalu memperhatikan akurasi dan ketelitian dalam setiap langkah pelaksanaan tugas, sehingga meminimalkan perlunya revisi	0,727	0.254	Valid
5	Saya selalu mengikuti prosedur kerja dan intruksi yang ditetapkan perusahaan saat menyelesaikan tugas	0,666	0.254	Valid
6	Saya mampu menggunakan sumber daya ( waktu, alat, bahan ) secara efisien untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0,734	0.254	Valid
7	Saya menunjukkan komitmen penuh dalam menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya tanpa perlu pengawasan yang berlebihan	0,683	0.254	Valid
8	Saya bersedia untuk mengambil inisiatif dan mengatasi hambatan dalam pekerjaan untuk memastikan tujuan dapat tercapai	0,765	0.254	Valid

*Sumber : Data diolah SPSS.26*

Berdasarkan data pada tabel diatas, seluruh butir kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.254), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian

### Uji Relialibitas

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,873	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,786	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,848	Reliabel

*Sumber : Data diolah SPSS.26*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,873, kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,786 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,848, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu

dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,60

### Uji Normalitas

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25878497
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.107
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,077 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.494	5.870		3.321	.002		
	Gaya Kepemimpinan	.173	.097	.224	1.784	.080	.982	1.018
	Kompensasi	.243	.133	.229	1.822	.074	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.982 dan kompensasi sebesar 0.982 dimana nilai tersebut lebih dari 0,1, dan nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,018 dan variabel kompensasi sebesar 1,018 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

### Uji Auto Korelasi

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.341 <sup>a</sup>	.116	.085	3.31546	2.232

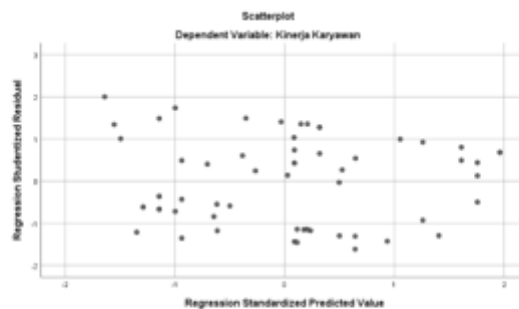
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26

Hasil perhitungan nilai Durbin-Watson pada model adalah sebesar 2.232, dengan demikian bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi Autokorelasi

**Uji Heteroskedastisitas.**



Sumber : Data diolah penulis

**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

**Analisis Regresi Linier**

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) Serta Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.494	5.870		3.321	.002		
	Gaya Kepemimpinan	.173	.097	.224	1.784	.080	.982	1.018
	Kompensasi	.243	.133	.229	1.822	.074	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya  $Y = 19.494 + 0,173X_1 + 0,243X_2$ . Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) = 0 atau konstan maka kinerja karyawan akan bernilai 19.494
2. Jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami peningkatan satu satuan, dan Kompensasi ( $X_2$ ) tetap atau konstan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,173 kali

3. Jika Kompensasi (X<sub>2</sub>) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,243 kali

### Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 9

#### Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.341 <sup>a</sup>	.116	.085	3.31546	2.232
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,341 dimana nilai ini berada pada interval 0,200 s/d 0.399 artinya variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki tingkat hubungan yang **Rendah** terhadap kinerja karyawan

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 10

#### Hasil Koefisien Deteminasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.341 <sup>a</sup>	.116	.085	3.31546	2.232
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah penulis

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,116, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,6% sedangkan sisanya 88,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 11

#### Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.831	4.355		6.162	.000
	Gaya Kepemimpinan	.196	.098	.255	2.005	.050
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah SPSS 26

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.005 > 2,001$ ), untuk itu  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima,hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji t Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.054	4.661		5.590	.000
	Kompensasi	.274	.134	.259	2.039	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.039 > 2,001$ ), untuk itu  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima,hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Pengolahan Data Pengujian F Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.422	2	41.211	3.749	.030 <sup>b</sup>
	Residual	626.561	57	10.992		
	Total	708.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber ; Data diolah penulis

Dari tabel diatas diperoleh  $3,749 > 3,160$  atau ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh persamaan regresi  $Y = 26,831 + 0,198X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,255 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 6,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $2,005 > 2,001$ ). Dengan demikian  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 26,054 + 0,274X_2$  nilai korelasi sebesar 0,259 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 6,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $2,039 > 2,001$ ). Dengan demikian  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 19,494 +$

$0,173X_1 + 0,243X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,341 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 11,6% sedangkan sisanya sebesar 88,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(3,749 > 3,160)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR REFERENSI

### Buku :

- Algifari, A. (2019). Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi. Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Arifin, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karina Jakarta Utara. *Jurnal Lentera BITEP*, 1(1), 1–10.
- Arifuddin, A., Arfah, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Sanksi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divisi Regional II Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 267-280.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi penelitian sosial*. Trusmedia Grafika.
- Hariandja, M. T. E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Manajemen kinerja*. Grasindo.
- Istijanto. (2019). *Aplikasi praktis riset pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan kepemimpinan*. RajaGrafindo Persada.
- Malhotra, N. K. (2018). *Marketing research: An applied orientation* (7th ed.). Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Muis, M. R., & Hasibuan, S. (2021). *Manajemen kepemimpinan*. USU Press.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 45–55.
- Paramita, L. (2017). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Prenadamedia Group.
- Ratundo, M., & Sackett, P. R. (2019). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 1–15.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2016). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. RajaGrafindo Persada.
- Salam, A. (2019). *Manajemen organisasi*. Kencana.
- Santoso, S. (2020). *Statistik multivariat dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Sari, D. P., & Putra, A. R. (2019). *Gaya kepemimpinan dalam organisasi*. Prenadamedia Group.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto. (2021). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Sudjana. (2019). *Metoda statistika*. Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supangat, A. (2019). *Statistika dalam kajian deskriptif, inferensi, dan nonparametrik*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Wardhana, A. (2020). *Manajemen kompensasi*. Alfabeta.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 45–56.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2019). *Organizational behavior and personnel psychology*. Richard D. Irwin.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. RajaGrafindo Persada.
- Yustini. (2021). *Manajemen kompensasi dan kinerja pegawai*. Salemba Empat.

**Jurnal :**

- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(01), 24-33.
- Depitra, P. S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 3(3), 24-32.
- Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525-534.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Syawaludin, S., Savitri, S. I., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 7(1), 1-19.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Wibowo, M. P., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(02), 54-64