



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tri Mulyani Kartini^{1*}

Universitas Pelita Bangsa
trimulyani_kartini@pelitabangsa.ac.id

Sukatno²

Universitas Pelita Bangsa
sukatno@mhs.pelitabangsa.ac.id

Diterima : 09 Juli 2023

Direvisi : 05 Agustus 2023

Dipublikasikan : 31 Agustus 2023

Abstrak

Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan harus dapat mengelola strategi usaha dengan baik dan menjaga sumber daya manusia yang dimiliki sebagai komponen perencana dan penggerak guna mencapai tujuan pada organisasi yang harus terus di kembangkan. Pengelolaan yang baik dari sistem manajemen sumberdaya manusia akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula untuk perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi nya adalah seluruh karyawan PT Indocorr Packaging Cikarang yang berjumlah 222 karyawan. Jumlah sample sebanyak 143 responden. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah teknik sampling purposive dengan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang di gunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai uji t secara parsial, Gaya kepemimpinan memperoleh nilai Signifikasi 0,000 dan t hitung sebesar 14.898. Kompensasi memperoleh nilai signifikansi 0,000 dan t hitung 5.553. Motivasi memperoleh nilai signifikansi 0,000 dan t hitung 8.174. Hasil uji f secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi memperoleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai f hitung sebesar 20.665. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang.

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

Abstract

In running its business, a company must be able to manage its business strategy well and maintain its human resources as a planning and driving component in order to achieve organizational goals that must be continuously developed. Good management of the human resource management system will also produce a good performance for the company. This study aims to determine the effect of leadership style, compensation and motivation partially on employee performance and to determine the effect of leadership style, compensation and motivation simultaneously on employee performance. This type of research uses quantitative methods. The population is all employees of PT Indocorr Packaging Cikarang, totaling 222 employees. The number of samples is 143 respondents. The sampling technique used is a purposive sampling technique with the Slovin formula. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis techniques. The results of the analysis show that the t test value partially, Leadership style obtains a Significance value of 0.000 and t count of 14,898. Compensation obtains a significance value of 0.000 and t count 5,553. Motivation gets a significance value of 0.000 and t count 8,174. The results of the simultaneous f test Leadership Style, Compensation and Motivation obtained a significance value of 0.000 and a calculated f value of 20,665. The results of this study concluded that leadership style, compensation and motivation have a significant effect partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Indocorr Packaging Cikarang.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Motivation, Employee Performance



Pendahuluan

Persaingan pada era revolusi industri saat ini semakin ketat. Berbagai sektor industri berlomba-lomba untuk melakukan pengembangan serta inovasi supaya tetap berada dalam struktur pasar yang dimilikinya. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan harus dapat mengelola strategi usaha dengan baik dan menjaga sumber daya manusia yang dimiliki sebagai komponen perencana dan penggerak guna mencapai tujuan pada organisasi yang harus terus di kembangkan.

Pengelolaan yang baik dari sistem manajemen sumberdaya manusia akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula untuk perusahaan. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam menjalankan bisnis, pemimpin harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap lingkungan, dan banyak masalah lainnya. Menurut Moeheriono (2012), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Dilansir dari buku Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (2018) karya Muhammad Busro, gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi anggota kelompok. Artinya, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang benar agar para anggota kelompok merasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan organisasi bisa dicapai secara efektif dan efisien.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001). Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan disebut bekerja (Nawawi, 2005).

Menurut Sulistiyani (2003), motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan menurut Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2009), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Dari beberapa kajian teoritis tersebut di atas mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Ketiga faktor tersebut ada di dalam PT. Indocorr Packaging Cikarang. Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah perusahaan.



Metode

Menurut Sugiono (2017), Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Purba (2021) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang yang berjumlah 222 karyawan. Jumlah sampel sebanyak 143 responden (penelitian populasi). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling purposive dengan menggunakan rumus Slovin.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara langsung dengan beberapa karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang. Kuesioner dalam penelitian ini akan disebar kepada 143 karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang yang akan disebar menggunakan skala pengukuran skala Likert. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mempelajari hasil penelitian terdahulu, literatur, jurnal, makalah, artikel, dan sumber bacaan lain yang berkaitan dan relevan terhadap penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, melalui program SPSS 25. Teknik analisis regresi linier berganda memungkinkan peneliti menguji hubungan kausalitas variabel dependent (variabel terikat) dengan variabel independent (variabel bebas). Adapun alat uji dalam pengolahan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik.

HASIL

Adapun data responden yang diperoleh mengenai profil 143 responden untuk mengetahui karakteristik responden yang diteliti berdasarkan pada jenis kelamin, usia, dan masa bekerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang. Bagian ini mencakup data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data ini memuat informasi tambahan yang akan digunakan untuk memahami hasil dari penelitian terhadap responden. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS 25. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang.

Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden laki-laki berjumlah 127 orang, dengan persentase 88.8% dan perempuan berjumlah 16 orang, dengan persentase 11.2%. Berdasarkan usia responden dapat diketahui bahwa dari 143 responden, responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 38 orang dengan persentase 26.6%, responden dengan usia 36-45 tahun sebanyak 71 orang, dengan persentase 49.7%, sedangkan responden dengan usia lebih dari 45 tahun sebanyak 34 orang, dengan persentase 23.8%. Berdasarkan masa kerja sebagian responden bekerja lebih dari 1 tahun tetapi kurang dari 5 tahun sebanyak 3 orang atau 2.1%, dan responden yang bekerja selama 5-12 tahun sebanyak 56 orang atau 39.2%. Sebagian responden sudah bekerja lebih dari 12 tahun yaitu sebanyak 84 orang atau 58.7%.



Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,915	0,164	Valid
X1.2	0,868	0,164	Valid
X1.3	0,898	0,164	Valid
X1.4	0,887	0,164	Valid
X1.5	0,910	0,164	Valid
X1.6	0,902	0,164	Valid
X1.7	0,908	0,164	Valid
X1.8	0,897	0,164	Valid
X1.9	0,910	0,164	Valid
X1.10	0,596	0,164	Valid
X1.11	0,922	0,164	Valid
X1.12	0,876	0,164	Valid

Sumber: Data primer penelitian yang diolah 2022

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,540	0,164	Valid
X2.2	0,664	0,164	Valid
X2.3	0,619	0,164	Valid
X2.4	0,731	0,164	Valid
X2.5	0,629	0,164	Valid
X2.6	0,570	0,164	Valid
X2.7	0,748	0,164	Valid
X2.8	0,800	0,164	Valid
X2.9	0,801	0,164	Valid
X2.10	0,717	0,164	Valid
X2.11	0,753	0,164	Valid
X2.12	0,753	0,164	Valid

Sumber: Data primer penelitian yang diolah 2022

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,659	0,164	Valid
X3.2	0,710	0,164	Valid
X3.3	0,762	0,164	Valid
X3.4	0,763	0,164	Valid
X3.5	0,723	0,164	Valid
X3.6	0,710	0,164	Valid
X3.7	0,830	0,164	Valid
X3.8	0,832	0,164	Valid
X3.9	0,808	0,164	Valid
X3.10	0,768	0,164	Valid

Sumber: Data primer penelitian yang diolah 2022

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi



Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,683	0,164	Valid
Y.2	0,816	0,164	Valid
Y.3	0,838	0,164	Valid
Y.4	0,878	0,164	Valid
Y.5	0,630	0,164	Valid
Y.6	0,895	0,164	Valid
Y.7	0,823	0,164	Valid
Y.8	0,882	0,164	Valid
Y.9	0,874	0,164	Valid
Y.10	0,834	0,164	Valid

Sumber: Data primer penelitian yang diolah 2022

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan person correlation pada output spss versi 25 dan diketahui bahwa semua variabel dinyatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Pengujian ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Jumlah data (n) = 143 maka didapat $r \text{ tabel}$ untuk $n-2$ sebesar 0.164. Hasil uji validitas dari 12 pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan nilai $r \text{ hitung} > 0.164$ hal ini membuktikan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan valid. Adapun uji validitas dari 12 pertanyaan pada variabel kompensasi nilai $r \text{ hitung} > 0.164$ sehingga ini juga membuktikan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kompensasi valid. Untuk variabel motivasi diketahui hasil uji validitas dari 10 pertanyaan menghasilkan nilai $r \text{ hitung} > 0.164$ sehingga seluruh pertanyaan pada variabel motivasi valid. Pada variabel kinerja karyawan hasil uji validitas 10 pertanyaan diketahui nilai $r \text{ hitung} > 0.164$ ini berarti seluruh pertanyaan pada variabel kinerja karyawan valid.

Uji Realibilitas

No	Varibel	Crombach alpha	Minimum Crombach alpha	Keterangan
X1	Gaya Kepemimpinan	0,783	0,60	Reliabel
X2	Kompensasi	0,765	0,60	Reliabel
X3	Motivasi	0,777	0,60	Reliabel
Y	Kinerja Karyawan	0,783	0,60	Reliabel

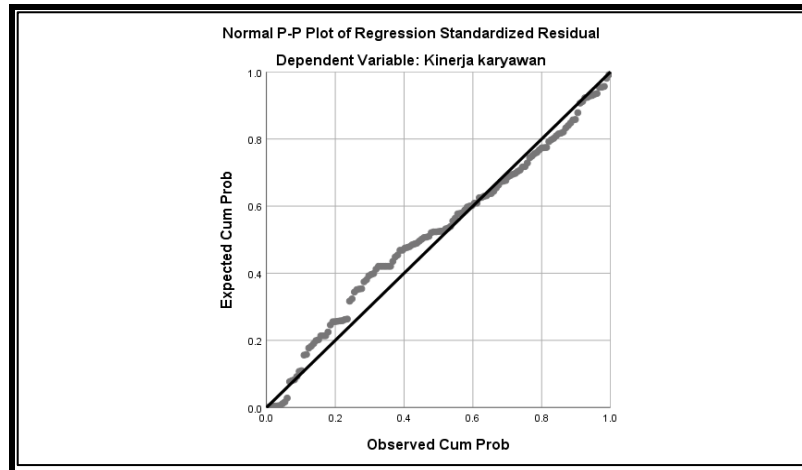
Sumber: Data primer penelitian yang diolah 2022

Tabel 5. Uji Realibilitas

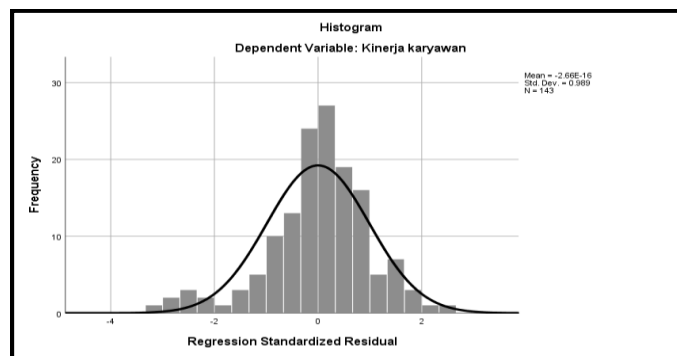
Hasil uji reliabilitas pada semua variabel dinyatakan reliabel, dikarenakan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Nilai Cronbach's Alpha variabel gaya kepemimpinan yaitu 0.783. Pada variabel kompensasi nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.765. Variabel motivasi memiliki nilai Cronbach's Alpha yaitu 0.777 dan untuk variabel kinerja karyawan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.783.



Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probability Plot



Sumber: data primer yang diolah, 2022

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Berikut ini adalah hasil uji normalitas berdasarkan hasil analisis regresi dengan SPSS 25, berdasarkan analisis grafik. Dengan melihat tampilan grafik normal probability plot pada Gambar 1 menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kemudian pada Gambar 2 pada grafik histogram, terlihat bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng menunjukkan pola berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan hasil analisis regresi dengan SPSS 25, dengan model Glejser. Diperoleh bahwa masing masing variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi mendapat nilai sig. diatas 0,05 Sebesar 0,500, 0,685 dan 0,051, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika memiliki tolerance $> 0,10$ atau VIF $< 10,00$ Dari Tabel 4.13 tersebut di peroleh bahwa semua variabel bebas memiliki nilai tolerance yang jauh di atas 0.10 dan nilai VIF jauh di bawah 10,00 dengan demikian dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinieritas. Dari hasil analisis program SPSS 25, pada bagian koefisien untuk ketiga variabel independen terlihat bahwa nilai tolerance

dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,672, kompensasi sebesar 0,331 dan variabel motivasi sebesar 0,268 Sedangkan nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,489, kompensasi sebesar 3,021 dan variabel motivasi sebesar 3,726. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
		B		Beta		
1	(Constant)	29.108	1.954		14.898	0.000
	Motivasi	0.235	0.051	0.515	4.591	0.000
	Lingkungan	0.481	0.067	0.515	7.132	0.000
	Disiplin	0.527	0.072	0.526	7.346	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis uji regresi linier berganda ditabel 6, menunjukkan bahwa ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan linier berganda yaitu $Y = 29.108 + 0.235 X_1 + 0.481 X_2 + 0.527 X_3$. Nilai konstanta (a) sebesar 29.108 artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) variabel kompensasi (X2) dan variabel motivasi (X3) adalah nol (0) maka besar nilai kinerja karyawan (Y) akan sama dengan nilai konstanta yaitu 29.108. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tanpa faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi akan mengalami penurunan sebesar 29.108.

Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.235 dengan tanda koefisien positif, artinya jika faktor gaya kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.235 dengan asumsi variabel bebas lain tetap. Nilai koefisien variabel kompensasi (X2) sebesar 0.481 dengan tanda koefisien positif, artinya jika faktor kompensasi mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.481 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

Nilai koefisien variabel motivasi (X3) sebesar 0.527 dengan tanda koefisien negatif, artinya jika faktor motivasi mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.527 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi) terhadap variable terikat (Kinerja karyawan) secara parsial. Hasil pengujian ini adalah sebagai berikut:



Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.108	1.954		14.898	0.000
Gaya kepemimpinan	0.235	0.051	0.515	4.591	0.000
Kompensasi	0.481	0.067	0.515	7.132	0.000
Motivasi	0.527	0.072	0.526	7.346	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji tabel 7, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel = $4.591 > 1.6558$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien regresi pada variabel kompensasi (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel = $7.132 > 1.6558$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien regresi pada variabel motivasi (X3) menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel = $7.346 > 1.6558$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2302.977	3	767.659		
Residual	5163.485	139	37.147	20.665	.000 ^b
Total	7466.462	142			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Lingkungan

Sumber: data primer yang diolah, 2022
Tabel 8. Uji F

Berdasarkan pengolahan data di tabel 8, maka dapat diketahui nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $20.665 > 2.696$ dengan tingkat signifikansi $<$ 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$, maka dalam analisis data H_4 diterima. Sehingga dapat disebutkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan secara signifikan serta variabel-variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	0.308	0.294	6.09486

a. Predictors: (Constant) Motivasi, Gaya kepemimpinan, Kompensasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 0.308 atau 30.8%. Artinya model analisis menerangkan kuatnya variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini dikarenakan variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) menyumbangkan 0.308. Sehingga variabel bebas yang digunakan pada model analisis ini dapat menjelaskan variasi dependen (kinerja karyawan) sebesar 30.8%. Dan sisanya (100% - 30.8% = 69.2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam model analisis pada penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengujian diketahui bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil t hitung > t tabel yaitu (4.591 > 1.6557) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak, Ha diterima. Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang. Karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga (H1) berbunyi “Dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang” diterima.

Dari hasil pengujian diketahui bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil t hitung > t tabel yaitu (7,132 > 1.6557) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak, Ha diterima. Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang. Karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga (H2) berbunyi “Dinyatakan bahwa Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang” diterima.

Dari hasil pengujian diketahui bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari t hitung > t tabel yaitu (7,346 > 1.6557) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak, Ha diterima. Secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang. Karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga (H3) berbunyi “Dinyatakan bahwa Motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang” diterima.



Dari hasil pengujian secara simultan ditemukan bahwa variable Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil F hitung $>$ F tabel yaitu $(20,665 > 2,696)$ dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi $(0,000 < 0,05)$ maka H_0 ditolak, H_a diterima. Karena memperoleh signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga (H_4) berbunyi “Dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi secara simultan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang” diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis menggunakan software SPSS 25 dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang, pada hasil penelitian dari 143 sampel karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang, dapat diambil kesimpulan bahwa Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi variable gaya kepemimpinan sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $<$ 0,05 dan t hitung 14.898 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi variable kompensasi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $<$ 0,05 dan t hitung 5.553 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang.

Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi variable motivasi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $<$ 0,05 dan t hitung 8.174 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang. Hasil penelitian uji secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi diperoleh nilai dari F hitung 20,665 dan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Indocorr Packaging Cikarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, R., Yustina, A. I., & Shaleh, K. (2021). Determinan Motivasi Kerja: Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan, Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*. <https://doi.org/10.47221/tangible.v6i1.154>
- Asyiri, A. F., & Winarningsih. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoprime Gemilang Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2009). Vol.16 No. 2. 16(2), 185–188.
- Devi Violita. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–79.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja frontliner pada pt bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2), 249.
- Ichlas Saili, Marnis, dan S. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Siak. *Procuratio*.



- Nabilah, S. T., Hidayah, T., & Supeni, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*. <https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v1i1.399>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). The effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3), 653-660.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
- Pazos, C. S. (2014). Title. Analysis of Micro-Earthquakes in the San Gabriel Mountains Foothills Region and the Greater Pomona Area As Recorded By a Temporary Seismic Deployment,1(hal140),43.<http://www.springer.com/series/15440%0Apapers://ae99785b-2213-416d-aa7e-3a12880cc9b9/Paper/p18311>
- Puspha, A., Fatmawati, F., Hidayat, W., & Dewi, R. S. (2013). Studi Kasus Karyawan PT . Pelindo III Semarang lanjut akan meningkatkan kinerja anggota organisasi . Adanya kepuasan kerja tersebut diharapkan yang ingin dicapainya (Robbin , 2002 : 55) Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa yang dimaksud (Handoko , .
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- RlyMegawati, E. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asia Marco di Kabupaten Karanganyar. Naskah Publikasi.
- Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Arsip dan Perpustakaan Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*. <https://doi.org/10.35870/emt.v4i1.124>
- Sasongko, A. D. J. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk. *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Setiyono, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.26533/eksis.v12i1.77>
- Siagian, M., & Defrianti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(1), 12–21. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/jae/article/view/682>
- Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. <https://Doi.Org/10.24912/Je.V22i3.286>.