

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TANTRI DELTA UTAMA

I Gusti Ayu Agung Liana Putri<sup>1</sup>, I Gusti Ngurah Agung Gede Eka Teja Kusuma<sup>3</sup>, Ni Putu Nita Anggraini<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [lianaputrisepti00@gmail.com](mailto:lianaputrisepti00@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tantri Delta Utama. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 40 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama.

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

### ABSTRACT

*This research aims to identify and analyze the influence of leadership style, compensation and work motivation on employee performance at PT. Main Delta Tantri. The population in this study were all employees of PT. Main Delta Tantri. Sampling in this research used a saturated sampling technique, namely 40 employees, all of whom were used as research respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The research results show that 1) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT. Tantri Delta Utama 2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Tantri Delta Utama 3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Main Delta Tantri.*

**Keywords:** Leadership Style, Compensation, Work Motivation, Employee Performance

### I. PENDAHULUAN

Dengan adanya perkembangan yang pesat di bidang ekonomi saat ini, bangsa Indonesia dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan perekonomian dan melihat peluang-peluang yang ada. Salah satu peluang tersebut adalah di bidang leasing yang mengalami perkembangan yang positif setiap tahunnya.

Saat ini untuk menjadi perusahaan yang terbaik merupakan keinginan setiap perusahaan, tak terkecuali bagi perusahaan pembiayaan. Perusahaan pembiayaan berlomba-lomba menorehkan kinerja terbaiknya. Namun, untuk sampai menjadi sebuah perusahaan pembiayaan terbaik

tidaklah mudah, diperlukan berbagai upaya, komitmen, kerja keras, dan sinergi yang baik antar sumber daya manusia di internal perusahaan serta kinerja karyawan yang baik untuk dapat menghadapi berbagai keadaan perekonomian.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya

contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja.

PT. Tantri Delta Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi *consumer goods*. Kinerja PT. Tantri Delta Utama dapat dilihat dari target dan realisasi penjualan. Adapun target dan realisasi penjualan PT. Tantri Delta Utama dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

**Tabel 1**  
**Data Target dan Realisasi Penjualan**  
**Pada PT. Tantri Delta Utama**  
**Tahun 2022**

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pecapaian (%)
1	Januari	2.000.000.000	2.202.454.685	110,12
2	Februari	2.000.000.000	1.982.269.731	99,11
3	Maret	2.000.000.000	2.427.177.530	121,36
4	April	2.000.000.000	2.058.187.015	102,91
5	Mei	2.000.000.000	1.982.495.029	99,12
6	Juni	2.000.000.000	2.406.833.718	120,34
7	Juli	2.000.000.000	1.524.804.577	76,24
8	Agustus	2.000.000.000	1.695.182.134	84,76
9	September	2.000.000.000	1.758.832.406	87,94
10	Oktober	2.000.000.000	1.673.604.801	83,68
11	November	2.000.000.000	1.669.225.368	83,46
12	Desember	2.000.000.000	1.165.621.584	58,28
<b>Jumlah</b>		<b>24.000.000.000</b>	<b>22.546.688.578</b>	<b>-</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>2.000.000.000</b>	<b>1.878.890.715</b>	<b>93,94</b>

Sumber : PT. Tantri Delta Utama (2022)

Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pencapaian target dan realisasi penjualan PT. Tantri Delta Utama pada tahun 2022 sebesar 93,94%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Selain dilihat dari Tabel 1 diatas, hasil observasi penelitian terkait masalah kinerja karyawan PT. Tantri Delta Utama antara lain, laporan yang dibuat oleh karyawan sering terjadi kesalahan, contoh laporan penjualan yang dikirim karyawan sering berbeda dengan fisik digudang hal ini terjadi karena kesalahan dalam menginput data. Hubungan antar karyawan tidak terjalin dengan baik, contoh sering terjadi protes dari karyawan karena merasa pembagian tugasnya tidak adil, dan kurangnya motivasi dalam bekerja. Adapun hasil observasi ternyata rendahnya kinerja karyawan diperkirakan disebabkan oleh

gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja.

Selain itu ada beberapa komponen yang diperlukan untuk menjadikan kinerja karyawan yang baik yaitu pentingnya penerapan gaya kepemimpinan di dalam sebuah organisasi akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja para karyawan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika seseorang mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat nya (Alfitri & Widarta 2022).

Dalam kenyataannya, berbagai tuntutan terhadap kinerja pemimpin masih belum dapat dipenuhi, beberapa kendala tersebut seperti kinerja karyawan yang rendah, kedisiplinan karyawan yang kurang, penguasaan bidang kerja yang tidak sesuai topuksi, pemimpin kurang berpikir kreatif, tidak memiliki inovatif, kurang terbuka terhadap ide – ide baru. Seorang pemimpin apabila mampu menjadi pemimpin transformasional maka akan mampu melakukan aneka bentuk transformasi potensi menjadi realitas. Kemampuan melakukan transformasi hanya dimiliki oleh para pemimpin yang mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformasional, disamping memiliki derajat intelektual dan emosional tertentu.

Selain itu, pemimpin juga kurang memperhatikan kinerja karyawan serta tidak memiliki gaya kepemimpinan yang kuat, serta tidak adanya tuntutan yang tegas mengenai pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan. Hal ini membuat para karyawan menjadi kurang peduli terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya karena atasan kurang memperhatikan bagaimana bawahannya melakukan tugas-tugasnya. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga menjadi kurang kompeten dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti telat mengumpulkan dokumen, banyak kesalahan data di dalam dokumen dan sebagainya. Sehingga hal ini berpengaruh

terhadap kinerja dari karyawan. Karena pemimpin tidak mengawasi karyawannya secara langsung untuk melihat bagaimana karyawan mengerjakan tugasnya, sehingga pemimpin tidak mampu menciptakan lingkungan kondisi kerja yang kondusif.

Adapun wawancara terhadap salah satu karyawan, hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan yang pasif dan juga kurang kooperatif, tidak memberikan masukan terhadap karyawan, kurang terbuka terhadap karyawan nya dan juga tidak adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. ( Lampiran 1B).

Adapun cara lain yang coba ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi yang wajar Widnyani dkk (2019), Sastrohadiwiryo dan Dwianto(2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi (Tukini,2019).

Selain itu pengaruh kinerja karyawan juga berpengaruh dengan gaya kepemimpinan Penelitian yang dilakukan Fajar (2019) Nuraeni, dkk (2019) Hidayati,dkki,dkk, dkk (2019) Hernawan dan Hendratmoko (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada peningkatan kinerja. Meningkatkan

sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi (Rosalina dan Wati 2020).

**Tabel 2**  
**Data Kompensasi Karyawan Pada PT. Tantri Delta Utama**

Bentuk Kompensasi	Keterangan
Gaji	Gaji yang diberikan pada karyawan berdasarkan jabatan dan golongan. Semakin tinggi jabatan dan golongannya semakin tinggi pula gaji yang akan diterima
Tunjangan	Tunjangan yang diterima oleh karyawan berupa tunjangan kesehatanyaitu BPJS dan Tunjangan Hari raya (Thr) yang diberikan dalam waktu 1 tahun sekali
Uang makan	Uang makan yang diberikan setiap bulan kepada seluruh karyawan

Sumber: PT. Tantri Delta Utama (data diolah )

Tabel 2 dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Tantri Delta Utama memperoleh bentuk kompensasi berupa gaji sesuai golongan dan jabatan, tunjangan kesehatan dan hari raya.

Adapun wawancara yang dilakukan, banyak karyawan yang kurang puas terhadap kompensasi yang diterima. Selain itu tidak adanya kompensasi berupa uang lembur. Karyawan merasa diperlakukan tidak adil sehingga enggan bekerja maksimal yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Namun karyawan masih tetap diberikan tunjangan yang baik dari perusahaan tersebut, karena dengan itu dapat menambah semangat kerja karyawan. (Lampiran 1C).

Selain itu pengaruh kinerja karyawan juga berpengaruh dengan kompensasi.

Penelitian yang dilakukan Tukini,(2019) Rahman,(2019) Aromega,(2019) Rahmawati dan Dian,(2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada peningkatan kinerja. Namun penelitian yang dilakukan Anwar, dkk(2019) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada peningkatan kinerja. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan, Tanpa motivasi seorang karyawan tidak akan merasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dan mudah putus asa jika mengalami kendala atau kegagalan Putri, (2019). Widyani, dkk (2019) menyatakan motivasi mempengaruhi bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan, oleh karena itu motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, yang mana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Adapun wawancara yang dilakukan pada PT. Tantri Delta Utama motivasi kerja merupakan salah satu hal yang diperhatikan. Para karyawan membutuhkan motivasi guna menunjang semangatnya dalam bekerja. Namun berdasarkan wawancara, ditemukan banyak karyawan yang belum termotivasi dalam bekerja. Banyak karyawan yang bekerja dengan berat hati dikarenakan berbagai faktor seperti kompensasi yang tidak memuaskan atau kurangnya motivasi dan dukungan semangat dari pemimpin. Hal ini membuat karyawan bekerja hanya sesuai apa yang ditugaskan tanpa tertarik melakukan hal

lebih untuk organisasi. Namun perusahaan tetap mendorong semangat kerja karyawan dengan baik dengan cara memberikan gaji dan tunjangan yang layak. (Lampiran 1D).

Penelitian yang dilakukan Arisanti, (2019) serta Widyani, dkk(2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh pada peningkatan kinerja. Namun penelitian yang dilakukan Adha,(2019) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi (Hidayati,dkk 2019).

Fenomena serta hasil penelitian yang bervariasi, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama”

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan ialah normal perilaku yang diterapkan oleh seseorang

pada saat orang tersebut hendak mempengaruhi perilaku orang lain.

### Kompensasi

Menurut Kusuma, dkk. (2021), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

### Motivasi Kerja

Menurut Anggraini, dkk. (2023) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

### Kinerja Karyawan

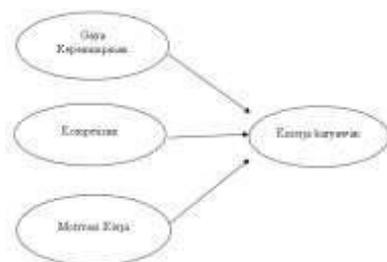
Menurut Mangkunegara (2016:9), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

## III. KONSEPTUAL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

### Konseptual Penelitian

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu tertera pada Gambar 1 sebagai berikut.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber: Hasil analisis teori dan peneliti terdahulu

### Hipotesis

Sesuai dengan variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tantri Delta Utama.

H<sub>2</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tantri Delta Utama.

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tantri Delta Utama.

## IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan PT. Tantri Delta Utama yang beralamat di Jalan Raya Bypass Kusamba, Kecamatan Dawan, Kabupaten Klungkung, Provinsi Bali. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Tantri Delta Utama. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 40 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, dan uji t dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan program *SPSS Version 26.0 for Windows*.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Rekapitulasi hasil uji validitas menyatakan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Rekapitulasi hasil uji reliabilitas menyatakan semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

**Hasil Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam hal ini dilihat dari pada penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan pada PT. Tantri Delta Utama, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Tantri Delta Utama berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan pada PT. Tantri Delta Utama, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Tantri Delta Utama berusia 21 – 30 tahun. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan pada PT. Tantri Delta Utama, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Tantri Delta Utama berpendidikan terakhir D1. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Tantri Delta Utama memiliki masa kerja < 1 tahun dan 1-2 tahun.

**Uji Asumsi Klasik**

**a) Hasil Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *one-sample kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,402 > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

**b) Hasil Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

**c) Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi yaitu:

0,514; 0,535 dan 0,552 menunjukkan nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	Sig.
(Constant)	4,790	5,090		,941
Gaya Kepemimpinan	,071	,299	,041	,239
Kompensasi	,621	,309	,374	,019
Motivasi Kerja	,280	,270	,188	,203

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Lampiran 7 (data diolah)

Berdasarkan nilai-nilai tersebut, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,790 + 0,071X_1 + 0,621X_2 + 0,280X_3$$

Diketahui nilai a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub> diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat memberikan informasi bahwa:

a = 4,790 artinya apabila nilai dari gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 4,790.

b<sub>1</sub> = 0,071 variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,071. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, maka gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

b<sub>2</sub> = 0,621 variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi (X<sub>2</sub>) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, maka

kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Kompensasi adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

$b_3 = 0,280$  variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,280. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja ( $X_3$ ) ditingkatkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat, maka motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Analisis Korelasi Berganda**

Hasil analisis korelasi berganda ditunjukkan dari nilai  $R$  sebesar 0,868. Nilai tersebut berada diantara 0,800 – 1,000 yang termasuk dalam kategori sangat kuat, hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh hasil pengujian kesesuaian model menggunakan *R Square* sebesar 0,754 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat diprediksi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja sebesar 75,4% sedangkan sisanya 24,6% diprediksi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian.

### **Uji t**

Terdapat tiga hipotesis yang diajukan, hasil dari pengujian hipotesis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Diketahui nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama sehingga hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima.

2) Diketahui nilai signifikansi  $0,019 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama sehingga hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.

3) Diketahui nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama sehingga hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima.

### **Hasil Pembahasan Penelitian**

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

Hasil hipotesis dalam penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama artinya jika gaya kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Dimana memiliki pengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Yang mana gaya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok sebuah usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik. Maka dengan itu pemimpin dituntut memiliki tanggung jawab yang besar karena berkaitan dengan memimpin suatu pekerjaan atau kegiatan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari keterampilan saja, namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya perberdayaan pada bawahan. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin dengan memotivasi karyawan

untuk bekerja lebih baik dan membuat karyawan akan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Nuraeni, dkk. (2019), Hidayati, dkk. (2022), Hermawan & Hendratmoko (2022), Rosalina & Wati (2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil hipotesis dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama artinya jika kompensasi baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga hipotesis 2 (H<sub>2</sub>) diterima. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang bekerja akan diberikan balas jasa oleh organisasi dalam bentuk kompensasi karena telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran kepada organisasi. Kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena dengan terpenuhinya kompensasi bagi karyawan akan memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Dwianto (2019), Rahman (2019) dan Widnyani, dkk. (2019), Aromega (2019) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil hipotesis dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama artinya jika motivasi kerja baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga hipotesis 3 (H<sub>3</sub>) diterima. Motivasi kerja adalah hal

yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah dorongan, keinginan dan kekuatan penggerak yang berasal dari diri manusia untuk melakukan sesuatu. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Apabila produktivitasnya dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju kegiatan operasional akan berjalan dengan cepat yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Arisanti (2019), Widnyani, dkk. (2019), Hidayati, dkk. (2019) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **VI. PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama semakin tinggi.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama. Hal ini berarti semakin baik kompensasi, maka kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama semakin tinggi.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan pada PT. Tantri Delta Utama semakin tinggi.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji pada variabel gaya kepemimpinan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan pertama yaitu Pemimpin tempat saya bekerja memiliki kemampuan yang baik untuk mengarahkan pencapaian tujuan. Saran yang sekiranya dapat diberikan adalah pimpinan mampu meningkatkan partisipasi karyawan dalam penetapan tujuan agar tujuan yang ingin dicapai terwujud maksimal.
- 2) Berdasarkan hasil uji pada variabel kompensasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan ketiga yaitu Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini. Saran yang sekiranya dapat diberikan adalah perusahaan dapat mengevaluasi kembali terkait sistem insentif karyawan agar para karyawan merasa layak akan pencapaian kerjanya.
- 3) Berdasarkan hasil uji pada variabel motivasi kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan kelima yaitu Saya diberikan motivasi dan dorongan oleh atasan untuk mencapai target dalam bekerja. Saran yang sekiranya dapat diberikan adalah atasan mampu memotivasi lebih dalam lagi terhadap para karyawannya agar dapat mencapai target yang lebih dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Alfitri, A., & Widarta, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Sragen. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(3).

- Anwar, K., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Jade Indo Pratama Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(2).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-22
- Hernawan, D., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delanggu. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 533-546.
- Hidayati, H. D., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Human Resources Dan Community Development Center Telkom Management, 6(1).
- Padmawati, G. A. E., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Sukawati. *EMAS*, 4(5), 1117-1127.
- Putri, A. K. (2019). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada P'T. BPD Jawa Tengah di Daerah Purwodadi (Doctoral

- dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Raheni, N. W., Eka, I. G. A. N. G., Kusuma, T., & Rihayana, I. G. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Semana Resort & Spa. *EMAS*, 2(3).
- Rahmawati, D. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening (Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Kc Semarang).
- 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.