

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. COCA - COLA EUROPACIFIC PARTNERS INDONESIA – BALINUSA OPERATIONS

I Komang Yudi Pranata¹, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma³, Ni Putu Nita Anggraini³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : ¹yudipranata91606@gmail.com

ABSTRACT

The company's biggest contribution to achieving optimal company performance and operations can be seen in employee performance. The theory used in this research is the Balance Theory. The purpose of this research is to determine the influence of leadership style, financial compensation, and organizational climate on employee performance. The research population was all employees of PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations, totaling 80 people, with the research sample using the entire population of 80 people using the Census Method. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis, F Test and t Test. The research results show that the variables of leadership style, financial compensation, and organizational climate each have a positive and significant influence on employee performance. It is hoped that the results of this research can be used by PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations as consideration for making policies within the company so that it can improve the performance of future employees..

Keywords: leadership style, financial compensation, organizational climate, employee performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya, yang bertanggung jawab untuk menjalankan kebijakan dan kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba atau menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Persaingan antar perusahaan semakin intensif dan kompleks, begitu pula setiap orang. Perusahaan harus mampu meningkatkan atau lebih meningkatkan kualitas kerjanya. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan meningkatkan kinerja staf, efek positif pada produktivitas perusahaan harus ditingkatkan. Situasi ini merupakan

operasi bisnis yang ditingkatkan untuk menciptakan suasana organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi dari seorang pemimpin yang mampu dan cakap untuk mempengaruhi, mengajak, mengumpulkan dan mengarahkan orang lain untuk menangani masalah yang ada. Seorang pemimpin yang cakap dengan gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan.

Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Prayatna, 2016). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Depitra dan Soegoto (2018), Kurniawan (2018), Kamal & Abdillah (2018), Jayanti dan Wati (2019), Batubara

(2020), Aisah dan Wardani (2020), Efendi (2020), serta Errik, dkk. (2021) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Sari dan Cipto (2018) serta Nugroho (2018) mendapatkan hasil penelitian dimana gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain penunjang kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah kompensasi finansial. Nurmagustini dan Hidayat (2019) menyatakan kompensasi merupakan faktor yang penting karena dapat menarik, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja serta memotivasi tenaga kerja untuk lebih produktif. Kompensasi terdiri dari dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi nonfinansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Faktor kompensasi finansial karyawan merupakan salah satu hal yang sangat mempengaruhi perusahaan dalam kinerja yang dapat menciptakan kepuasan kerja para karyawannya (Rumenda, 2018). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Sulistyana dan Irawan (2018), Hendro (2018), Dwianto & Purnamasari (2019), Kusumawardani (2020), Maryani, dkk. (2020), Ariskha, dkk. (2020), Yulandri dan Onsardi (2020), serta Safitri dan Listyawati (2023) membuktikan bahwa dengan meningkatkan kompensasi finansial maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian Sari dan Cipto (2018) serta Aromega, dkk. (2019) yang menemukan hasil temuan negatif dimana kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Pasaribu (2016), peningkatan indikator kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik membuat sikap pegawai menjadi positif dan memotivasi untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik. Pernyataan tersebut didukung dari hasil penelitian dari Triastuti (2018), Hanum (2018), Mukhtar dan Asmawiyah (2019), Asqariyanti, dkk. (2019), Halomoan dan Irianto (2020), Hasyim dan Pasaribu (2021), Nufus (2021), Danayasa, dkk. (2021) mendapatkan hasil penelitian dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Woru, dkk. (2021) serta Susilo, dkk. (2023) yang menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang berada di Bali yakni PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations merupakan produsen dan distributor minuman non-alkohol siap minum terkemuka yang telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1992. PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations beralamat di Jalan Nangka No. 196, Kelurahan Tonja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Sebagai perusahaan yang memproduksi, menjual dan mendistribusikan lebih dari 10 merek di Indonesia termasuk minuman ringan berkarbonasi, jus, teh, minuman isotonik, air minum dalam kemasan, minuman berenergi, dan masih banyak lagi dengan lebih dari 100 format kemasan dan ukuran, tentunya kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan. PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations memiliki 80 orang karyawan dengan latar belakang yang berbeda mengharuskan perusahaan untuk mampu melihat apa yang karyawan butuhkan dan harapan, bakat dan keterampilan

yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut untuk kedepannya dalam jangka panjang.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan bagian penjualan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations, diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan pada indikator kuantitas kerja yang dapat dilihat dari hasil penjualan pada beberapa bulan di Tahun 2022 belum mencapai target penjualan yang dibuat oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Department* (HRD) PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia - Balinusa Operations serta 10 karyawan dari departemen berbeda yakni 3 karyawan dari departemen produksi, 3 karyawan dari departemen pemasaran, 2 karyawan dari departemen logistik, 1 karyawan dari departemen pemeliharaan dan 1 karyawan dari departemen administrasi serta observasi lapangan terkait dengan kinerja karyawan bahwa ditemukan bahwa karyawan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations kurang memanfaatkan waktu kerja secara optimal seperti terdapat beberapa karyawan tidak mematuhi standar operasional kerja, selain itu dalam mencapai target perusahaan masih terkendala karena adanya tugas karyawan yang belum terselesaikan sesuai *timeline*. Terkait hasil wawancara karyawan mengenai kinerja yang rendah ditemukan pendapat yakni penghargaan pada prestasi karyawan masih kurang diperhatikan, serta pengambilan keputusan yang kurang melibatkan bawahan. Hal lain yakni 5 dari 8 karyawan menyatakan pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab, serta fasilitas kerja masih kurang untuk mendukung pekerjaan karyawan seperti ruangan karyawan antar departemen saling berjauhan, dan beberapa fasilitas seperti pos keamanan yang kurang

memadai sehingga menimbulkan ketidaknyaman dalam bekerja. Iklim organisasi PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations dari pengamatan yang dilakukan yaitu hubungan atasan dengan bawahan yang kurang terjalin dengan baik seperti sering terjadi kesalahpahaman mengenai pekerjaan, lalu kurangnya dukungan fasilitas yang mengakibatkan beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga hal ini menimbulkan persepsi anggota perusahaan mengenai iklim organisasinya yang tidak kondusif.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang ditemukan maka peneliti tertarik melakukan penelitian terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola

- Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations.
 3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations.

2. KERANGKA TEORITIS

2.1 *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan *Grand Theory* yaitu Teori Keseimbangan. Menurut Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan (*benefit*) dan adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*) (Indriasari *et al.*, 2018).

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Abelio Petrik dan Fransisca Andreani (2015) mengatakan bahwa Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Menurut Fahmi (2015) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja yaitu hasil dari melakukan suatu pekerjaan atau kinerja merupakan hasil kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu dengan banyak kemungkinan berdasarkan target yang sebelumnya telah disepakati (Muis *et al.*, 2018).

Menurut Fauzan dan Sary (2020), kinerja karyawan adalah aktivitas atau kegiatan seseorang dalam melaksanakan

tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Kumala & Agustina (2018: 27) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Sudaryono (2014: 312) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Menurut Erlangga (2017) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap pemimpin yang ditunjukkan dengan karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

2.4 Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah bentuk

kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Menurut Kadarisman (2014:278) kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung disebut pula benefits dan meliputi seluruh rewards finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya.

2.5 Iklim Organisasi

Menurut Asqariyanti (2019), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Pasaribu dan Indrawati (2016), mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik

Menurut Subawa dan Surya (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang dalam bekerja terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya.

Dari definisi atau pengertian Iklim Organisasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi merupakan bagian dari

berbagai kejadian-kejadian dan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja para karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Depitra dan Soegoto (2018) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Negara Indonesia KCU Bandung.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2018) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang.

Penelitian yang dilakukan Kamal dan Abdillah (2018) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyani dan Irawan (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendro (2018) berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang.

Penelitian yang dilakukan oleh Triastuti (2018) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Tasikmalaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanum (2018) berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Cipto (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jayanti dan Wati (2019) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap

Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Fastrata Buana Cabang Pulogadung.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwianto dan Purnamasari (2019) berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar dan Asmawiyah (2019) berjudul Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariskha, dkk. (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2020) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero).

Penelitian yang dilakukan oleh Aisah dan Wardani (2020) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardani, dkk. (2020) berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh Halomoan dan Irianto (2020) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PP Almunawwir Yogyakarta.

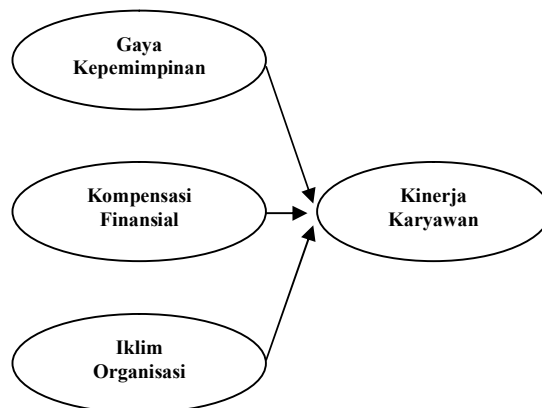
Penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Listyawati (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Stars Internasional, Surabaya.

3. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Untuk menjelaskan kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dengan skema sederhana yang tersaji dalam Gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Sumber: Pemikiran Peneliti, 2024

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa.

4. METODELOGI PENELITIAN

4.1 Definisi Operasional Variabel

4.1.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap pimpinan pada PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations yang ditunjukkan dengan karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Dalam penelitian ini menggunakan 5 indikator menurut Lisa Paramita (2017) berikut ini:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

4.1.2 Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya. Indikator untuk mengukur kompensasi finansial dalam penelitian ini menurut Maryani (2020) antara lain:

1. Gaji
2. Bonus
3. Tunjangan
4. Kompensasi pensiun dan tunjangan hari tua

4.1.3 Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan bagian dari berbagai kejadian-kejadian dan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja para karyawan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations. Indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi dalam penelitian ini menurut Asqariyanti (2019) yaitu:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Disiplin Kerja

4.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja guna mencapai tujuan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini menurut Batubara (2020) antara lain:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations yang berjumlah 80 orang.

Dengan ukuran populasi sebanyak 80 orang karyawan dimana jumlah tersebut kurang dari 100, sampel yang diambil adalah seluruh populasi. Sehingga penelitian ini adalah menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations.

4.3 Teknik Analisis Data

Data yang telah ditabulasi diuji terlebih dahulu melalui Uji Instrumen Penelitian dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik inferensial, Uji Asumsi Klasik dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas dipergunakan setelah instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel. Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel terikat (Y) dipergunakan analisis regresi berganda. Dipergunakan uji hipotesis dengan uji F dan uji t.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,784	1,610		1,108	,271
X1	,316	,085	,375	3,736	,000
1 X2	,350	,103	,312	3,408	,001
X3	,313	,111	,249	2,828	,006

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,784 + 0,316 X_1 + 0,350 X_2 + 0,313 X_3$$

Arti dari koefisien regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien $b_1 = 0,316$ menunjukkan apabila nilai gaya kepemimpinan (X_1) ditingkatkan, maka rata-rata nilai kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat dengan syarat nilai kompensasi finansial (X_2) dan iklim organisasi (X_3) bernilai nol atau bernilai konstan. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai koefisien $b_2 = 0,350$ menunjukkan apabila kompensasi finansial (X_2) ditingkatkan, maka rata-rata nilai kinerja karyawan (Y) akan semakin baik dengan syarat nilai gaya kepemimpinan (X_1) dan iklim organisasi (X_3) bernilai nol atau bernilai konstan. Ini berarti bahwa kompensasi finansial (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Nilai koefisien $b_3 = 0,313$ menunjukkan apabila iklim organisasi (X_3) ditingkatkan, maka rata-rata nilai kinerja karyawan (Y) akan semakin baik dengan syarat nilai gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi finansial (X_2) bernilai nol atau bernilai konstan. Ini berarti bahwa iklim organisasi (X_3)

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

1.2 Hasil Uji F (F-test)

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	231,906	3	77,302	45,094	,000 ^b
Residual	130,282	76	1,714		
Total	362,188	79			

Berdasarkan Tabel 2 pada kolom sig menunjukkan nilai signifikansi variabel bebas sebesar 0,000 sudah lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

1.3 Hasil Uji t (t-test)

Tabel 3
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,784	1,610		1,108	,271
X1	,316	,085	,375	3,736	,000
1 X2	,350	,103	,312	3,408	,001
X3	,313	,111	,249	2,828	,006

Berdasarkan Tabel 3 pada kolom sig menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas yaitu:

1. nilai sig t untuk variabel gaya kepemimpinan = $0,000 < 0,05$ yang berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. nilai sig t untuk variabel kompensasi finansial = $0,001 < 0,05$ berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
3. nilai sig t untuk variabel iklim organisasi = $0,006 < 0,05$ berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

6. SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations. Hasil ini berarti jika gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations” dapat diterima.
2. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations. Hal ini berarti jika kompensasi finansial meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations” dapat diterima. Kompensasi finansial memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel bebas lainnya dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel kompensasi finansial paling tinggi dibandingkan nilai koefisien regresi variabel bebas yang lainnya.
3. Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations. Hal ini berarti jika iklim organisasi semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Iklim

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations” dapat diterima.

6.2 Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations agar lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kemampuan mengendalikan emosional. Hal tersebut perlu dilakukan karena rata-rata karyawan memberikan tanggapan yang rendah pada indikator kemampuan mengendalikan emosional. Ini berarti rata-rata karyawan menilai kurangnya pengendalian emosi pimpinan di dalam bekerja.
2. Bagi pihak PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations agar pimpinan perlu memberi perhatian khusus terkait bonus yang diterima karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan karena rata-rata karyawan memberikan tanggapan yang rendah pada indikator bonus. Ini berarti karyawan merasa kurang mendapatkan bonus dalam bekerja.
3. Bagi pihak PT. Coca-Cola Europacific Partners Indonesia-Balinusa Operations agar pimpinan perlu memberikan perhatian khusus terhadap moral kerja karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan karena rata-rata karyawan memberikan tanggapan yang rendah pada indikator moral kerja. Ini berarti karyawan memberi tanggapan kurangnya moral karyawan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan beberapa

variabel lainnya yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti misalnya budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, atau keterampilan.

REFERENSI

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Aqsariyanti, L., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan 8Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2).
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Danayasa, P. A., Kawiana, I. G. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 975-987.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Errik, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Halomoan, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPP Aparatur Sukamandi. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 40-48.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 130-140.
- Hasyim, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 153-169.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis:*

- Ekonomi Bisnis & Manajemen, 9(1), 71-88.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 103-122.
- Kurniawan, A., Lie, D., Efendi, E., & Harahap, K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Capella Medan Cabang Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 48-58.
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19-24.
- Maryani, N. L. K. S., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *VALUES*, 1(2).
- Mukhtar, A., & Asmawiyah, A. (2019). Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 245-255.
- Nowack, K. (2011). *Leadership, Emotional Intelligence and Employee Engagement: Creating a Psychologically Healthy Workplace*.
- Nufus, H. (2021). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182-188.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139-150.
- Permadi (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 2(1), 715– 720.
- Safitri, D., & Listyawati, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional, Surabaya. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 1(1), 85-94.
- Sari, Z. R. M. P., & Cipto, R. C. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukadri Vision Balikpapan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 4(2), 47-61.
- Sulistiyani, H., & Irawan, B. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian. *Jurnal Reformasi Administrasi: Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 5(1), 20-26.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587-605.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Woru, D., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja. *Journal Of Administration*

- and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 8-20.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.