

**THE EFFECT OF COMPENSATION, WORKLOAD AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GLOBAL INTI AGRO IN PEKANBARU****Herman<sup>1</sup>, Silvia Sari Sitompul<sup>2\*</sup>, Jansaris Othniel Purba<sup>3</sup>**<sup>1,2,&3</sup>Institut Bisnis dan Teknologi Pelita IndonesiaEmail: [Silvia.sari.sitompul@lecturer.pelitaindonesia.ac.id](mailto:Silvia.sari.sitompul@lecturer.pelitaindonesia.ac.id)**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of compensation, workload and leadership style on employee performance at PT. Global Inti Agro in Pekanbaru. The population of this research is all employees of PT. Global Inti Agro, totaling 37 people. The sampling technique used purposive sampling method, so that the sample used in this study totaled 37 people. Methods of data collection using questionnaires and interviews. The analytical method used is multiple linear regression analysis, F test, and T test to determine the partial effect of the variables studied. The results of this study show simultaneously and partially that the Compensation and Leadership Style variables have an effect on Employee Performance, while the simultaneous and partial results on the Workload variable have a positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keywords** : Employee Performance; Compensation; Workload; Leadership Style**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL INTI AGRO DI PEKANBARU****ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Inti Agro di Pekanbaru. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Global Inti Agro yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling*, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 37 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, Uji F, dan Uji T untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan dan parsial bahwa variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan hasil secara simultan dan parsial pada variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci** : Kinerja Karyawan; Kompensasi; Beban Kerja; Gaya Kepemimpinan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. PT. Global Inti Agro adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertanian sebagai distributor pupuk dan racun herbisida, beralamat di Jl. K.H. Agus Salim No.40 Kecamatan Sukajadi, Pekanbaru. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri atau *outcomes of work*. Dengan melihat hasil kerja ini, kita dapat melihat dari target yang diinginkan dan berapa banyak yang terealisasi. Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, beban kerja dan gaya kepemimpinan. Untuk itu, kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan.

Evaluasi karyawan dilakukan setiap setahun sekali. Pada Tahun 2019 hingga Tahun 2022 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dari predikat Cukup hingga Sangat Baik. Pada tahun 2019 memiliki total karyawan sebanyak 41 orang. Karyawan yang mendapatkan predikat Cukup sebanyak 22%, predikat Baik sebanyak 46,3% dan predikat Sangat Baik sebanyak 31,7%. Pada tahun 2020, jumlah karyawan seluruhnya turun menjadi 36 orang. Karyawan yang dengan predikat Cukup sebanyak 36,1%, predikat Baik sebanyak 47,2% dan predikat Sangat Baik sebanyak 16,7%. Pada tahun 2021, jumlah karyawan meningkat menjadi 38 orang. Karyawan dengan predikat Cukup sebanyak 36,8%, predikat Baik sebanyak 42,1% dan predikat Sangat Baik sebanyak 21,1%. Pada tahun 2022, jumlah karyawan tetap dengan total 38 orang. Karyawan dengan predikat Cukup sebanyak 31,6%, predikat Baik sebanyak 39,5% dan predikat Sangat Baik sebanyak 28,9%.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan, sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas kerja (Hasibuan, 2019).

PT. Global Inti Agro memberikan kompensasi kepada seluruh karyawannya sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Hal ini berkaitan dengan beban kerja yang diberikan sehingga diharapkan dengan pemberian kompensasi seperti ini dapat mendorong karyawan untuk memaksimalkan potensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun demikian, Pimpinan di PT. Global Inti Agro mendistribusikan pekerjaan sesuai dengan divisi karyawannya, namun permasalahan yang dihadapi adalah adanya beban kerja yang terasa memberatkan berlebih seperti pada divisi transportasi. Hal ini merujuk kepada gaya kepemimpinan yang bagi sebagian supir melalui wawancara mengatakan bahwa pimpinan tidak terlalu ikut campur dalam permasalahan karyawan karena mempertimbangkan bahwa setiap karyawan diberikan kompensasi diluar gaji sesuai dengan hasil kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti dan Suhendri (2020) dan juga Sulaeman dkk. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu berbeda dengan penelitian oleh Riandi dkk. (2021) dan Clarita (2020) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Paramitadewi (2017) dan Rolos dkk. (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang beban kerja juga dilakukan oleh Sugiharjo dan Aldata (2018) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian oleh Nabawi (2019) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Sepdiana dan Mardiani (2021) dan juga RompasE; dkk. (2018) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati dan Ermawati (2020) juga penelitian oleh Hutapea (2020) yang justru menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian terdahulu pada latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Inti Agro di Pekanbaru"

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut : 1) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Inti Agro di Pekanbaru. 2) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Inti Agro di Pekanbaru. 3) Untuk menganalisis pengaruh beban kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT. Global Inti Agro di Pekanbaru.

Manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini diantaranya sebagai berikut : 1) Manfaat Akademis, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu ekonomi khususnya mengenai pengaruh

kompensasi, beban kerja dan gaya penelitian terhadap kinerja karyawan. 2) Manfaat Praktis Bagi Penulis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan penulis dalam memperluas wawasan dan menambah pemahaman tentang ilmu manajemen sumber daya manusia. 3) Manfaat Praktis Bagi Perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengevaluasi dan mengembangkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja dan gaya kepemimpinan. 4) Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat digunakan peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi khususnya untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

Sumber Daya Manusia, merupakan salah satu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan SDM dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada. Manajemen SDM wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut agar dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi juga bergantung pada karyawan didalam organisasi tersebut (Widodo, 2015).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2011), yaitu: 1) Kualitas. 2) Kuantitas. 3) Kerja Sama. 4) Inisiatif.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan ke karyawan oleh pemilik usaha dalam wujud finansial dan nonfinansial sebagai imbalan atas jasanya, sehingga memotivasi dan menarik minat karyawan dalam pekerjaan. Penghargaan adalah salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Evinita dan Kambey, 2022). Ada beberapa indikator kompensasi menurut Simamora (2004), yaitu : 1) Upah dan Gaji. 2) Insentif. 3) Tunjangan. 4) Fasilitas.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggungjawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya masing-masing. Tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Heriziana dan Rosalina, 2021). Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017), yaitu : 1) Kondisi Pekerjaan. 2) Penggunaan Waktu Kerja. 3) Target yang Harus Dicapai

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Alimudin dan Sukoco, 2017). Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008), antara lain: 1) Kemampuan dalam mengambil keputusan. 2) Kemampuan memotivasi. 3) Kemampuan komunikasi. 4) Kemampuan mengendalikan bawahan. 5) Kemampuan bertanggung jawab. 6) Kemampuan dalam mengendalikan emosional.

### **Hubungan Antar Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Masyarakat melihat kompensasi sebagai suatu keadilan dimana perusahaan dalam menentukan gaji untuk tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Sehingga, karyawan sebagai suatu individu juga akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya dan kinerja juga akan ikut meningkat. Penelitian

oleh Astuti dan Suhendri (2020) dan juga penelitian oleh Sulaeman dkk. (2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Dengan tingginya tuntutan atau beban kerja yang diberikan kepada karyawan, akan menyebabkan stress pada karyawan sehingga berujung pada menurunnya kinerja. Hal ini berkaitan terhadap kompensasi yang diberikan. Apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, akan berdampak pada kinerja yang menurun. Pada penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) dan Rolos dkk. (2018), menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

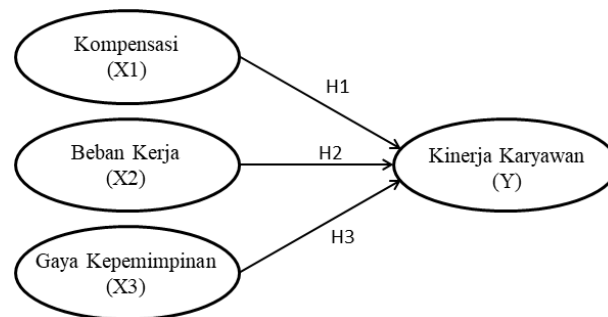
H2: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Alimudin dan Sukoco, 2017). Pada penelitian yang dilakukan oleh Herawati dan Ermawati (2020) dan juga penelitian oleh Hutapea (2020), menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan, 2023

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## METODOLOGI PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dalam melakukan penelitian ini adalah PT. Global Inti Agro, yang beralamat di jalan K.H. Agus Salim No. 40, kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian ini dilakukan dari Oktober 2022 – Selesai.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Global Inti Agro yang berjumlah 38 Orang. Pada penelitian ini tidak melakukan pengambilan sampel karena jumlah populasi yang sedikit, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Global Inti Agro dengan jumlah 38 orang karyawan yang terdiri dari: Accounting, Finance & Purchasing, Tax Officer, Kasir, Salesman, Collector, Engineer, Kepala Gudang, Admin Gudang, Transportasi dan Operasional. Sampel pada penelitian ini kemudian menjadi 37 orang dikarenakan peneliti juga termasuk sebagai salah satu karyawan di PT. Global Inti Agro.

### Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis variabel, yaitu: 1) Variabel Bebas, adalah variabel yang mempengaruhi dan menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas

yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Kepemimpinan. 2) Variabel Terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang ada dalam penelitian ini. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 2 Operasional Variabel

| Variabel             | Indikator     | Pernyataan                                                                                                           | Sumber              | Skala    |
|----------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Kualitas      | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.                                                | Mangkunegara, 2011) | Interval |
|                      |               | Saya menghasilkan output kerja yang dapat diterima oleh konsumen ataupun perusahaan.                                 |                     |          |
|                      | Kuantitas     | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan target volume yang telah ditentukan.                      |                     |          |
|                      |               | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan.                                 |                     |          |
|                      | Kerja Sama    | Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya untuk menyelesaikan tugas yang membutuhkan kerjasama.                 |                     |          |
| Variabel             | Indikator     | Pernyataan                                                                                                           | Sumber              | Skala    |
| Kompensasi (X1)      | Inisiatif     | Saya mampu berpartisipasi dalam pekerjaan yang membutuhkan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan.                  | (Simamora, 2004)    | Interval |
|                      |               | Saya memiliki inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan ringan diluar Job Desc saya.                                     |                     |          |
|                      | Fasilitas     | Saya mampu menemukan cara diluar dari cara yang biasanya dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan apabila diperlukan. |                     |          |
|                      |               | Saya merasa terlindungi dengan fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan.                                        |                     |          |
|                      | Upah dan Gaji | Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.                                                         |                     |          |
|                      |               | Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil pekerjaan saya.                                              |                     |          |
|                      | Tunjangan     | Saya mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahunnya.                                                                |                     |          |
|                      |               | Saya mendapatkan tunjangan apabila terjadi kecelakaan kerja.                                                         |                     |          |

| Variabel               | Indikator                               | Pernyataan                                                                                                                                                                                | Sumber                 | Skala    |
|------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------|
| Beban Kerja (X2)       | Insentif                                | Saya mampu berpartisipasi dalam pekerjaan yang membutuhkan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan.                                                                                       | (Koesomowidjojo, 2017) | Interval |
|                        |                                         | Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila pekerjaan saya mencapai atau melebihi target.                                                                                             |                        |          |
|                        | Kondisi Pekerjaan                       | Saya merasa puas dengan insentif yang ditetapkan perusahaan.                                                                                                                              |                        |          |
|                        |                                         | Saya paham dengan jenis dan kondisi pekerjaan yang diberikan kepada saya. Saya paham dengan SOP yang ada didalam perusahaan.                                                              |                        |          |
| Gaya Kepemimpinan (X3) | Penggunaan Waktu Kerja                  | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Saya mampu menggunakan waktu bekerja dengan baik dan maksimal.                                              | (Kartono, 2008)        | Interval |
|                        | Target yang Harus dicapai               | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan. Saya mampu mencapai target dan melebihi target yang diberikan oleh perusahaan.                                |                        |          |
|                        | Kemampuan dalam mengambil keputusan     | Pimpinan selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan. Jika ada permasalahan, pimpinan bersedia membantu dan memberikan solusi dalam rangka mencapai keputusan perusahaan. |                        |          |
|                        | Kemampuan memotivasi                    | Pimpinan selalu berusaha mendorong bawahnya untuk meningkatkan kemampuan mereka. Pimpinan menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus.                                     |                        |          |
|                        | Kemampuan komunikasi                    | Pimpinan mampu membuat hubungan yang baik dengan bawahnya. Pimpinan mampu menggerakkan pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik.                                                      |                        |          |
|                        | Kemampuan dalam Mengendalikan Emosional | Pimpinan menghargai pendapat para pegawai walaupun tidak sesuai dengan pendapatnya. Jika pimpinan mengoreksi kesalahan bawahnya tidak mengucapkan kata-kata kasar.                        |                        |          |

| Variabel | Indikator                             | Pernyataan                                                                                                                                                                             | Sumber | Skala |
|----------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|
|          |                                       | Saya mampu berpartisipasi dalam pekerjaan yang membutuhkan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan.                                                                                    |        |       |
|          | Kemampuan untuk Mengendalikan Bawahan | Pimpinan untuk mampu mengendalikan karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan.<br>Pimpinan menggunakan jabatan tidak untuk kepentingan pribadi, tapi demi keberlangsungan perusahaan. |        |       |

| Variabel | Indikator                        | Pernyataan                                                                                                                                                                                                                | Sumber | Skala |
|----------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|
|          | Kemampuan untuk Bertanggungjawab | Pimpinan ikut untuk bertanggungjawab jika ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas.<br>Pimpinan merasa bertanggungjawab atas karyawan apabila karyawannya kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan. |        |       |

Sumber : Data Olahan, 2023

#### Teknik Analisis

##### Data Analisis

##### Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian dari hasil data primer berupa kuesioner atau angket yang telah diisi oleh responden penelitian, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat.

##### Analisis Karakteristik

Untuk mengetahui analisis pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi-dimensi Kompensasi, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan, dimana responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu : Jenis Kelamin, Jabatan, Umur, Status dan Gaji.

#### Uji

##### Pendahuluan

##### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah sah atau validnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solution), yang dimana jika nilai validitas yang dilihat dari CITC (Corrected Item-Total Correlation) tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka butir-butir pertanyaan dari instrument dianggap sudah valid (Ghozali, 2016).

##### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban dari responden. Jika jawaban responden konsisten, maka dikatakan instrument kuesioner telah dapat diandalkan atau reliable. Sebaliknya, apabila tidak konsisten, maka dapat dikatakan tidak reliable. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan fitur Cronbach's Alpha pada SPSS. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dikatakan kuesioner telah reliable (Suryoto, 2009).

**Uji Asumsi****Klasik Uji****Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dapat digunakan grafik Normal P-Plot of Regression Stand. Dasar pengambilan keputusan nya yaitu : 1) Pada Uji Kolmogorov-Smirnov atau KS Test, Jika nilai Sig.  $\geq 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi, begitu juga sebaliknya. 2) Pada grafik P-Plot, Jika titik-titik atau data berada didekat atau mengikuti garis diagonal pada grafik, maka dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, begitu pula sebaliknya. (Ghozali, 2011)

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dengan uji glejser dan uji scatter plot dari melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variable terkait yaitu ZPRED dan residual SRESID. Dasar pengambilan keputusan Uji Scatter Plot yaitu : 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

**Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal (Ghozali, 2012). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Varians Inflation Factor (VIF). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009).

**Uji Model****Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Tujuan dilakukan Uji F adalah untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Untuk pengambilan keputusannya adalah : 1) Jika nilai signifikan F  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. 2) Jika nilai signifikan F  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. (Ghozali, 2016).

**Uji Koefisien Determinasi**

Pengujian Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur pengaruh semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ( Kompensasi, Beban kerja dan Gaya kepemimpinan ) terhadap variabel dependen ( Kinerja Karyawan ). Besarnya koefisien determinasi antara 0 sampai dengan 1. Jika koefisien determinasi semakin mendekati angka nol, maka semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi semakin mendekati angka satu, maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai Koefisien determinan yang digunakan adalah AdjR2 ( Adjusted R-Squared ).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linear Berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen atau terikat dengan satu atau lebih variabel independen atau bebas, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel bebas yang diketahui (Ghozali, 2007). Persamaan regresi linear dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 BK + \beta_3 GK + e$$



Keterangan:

|                           |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| KK                        | = Kinerja Karyawan       |
| $\alpha$                  | = Koefisien Konstanta    |
| $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ | = Koefisien Regresi      |
| KP                        | = Kompensasi ( $X_1$ )   |
| BK                        | = Beban Kerja ( $X_2$ )  |
| GK                        | = Kepemimpinan ( $X_3$ ) |
| e                         | = error                  |

### Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk pengambilan keputusan jika angka signifikansi  $\leq \alpha$  (0,05) maka terdapat pengaruh Signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. (Ghozali, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Pendahuluan

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur suatu data tersebut apakah valid dalam kuesioner apabila dapat menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur. Pengujian validitas digunakan dengan melihat nilai CITC (Corrected Item-Total Correlation) yang menggunakan aplikasi SPSS. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

| Variabel             | Item<br>Pertanyaan | Corrected Item-<br>Total Correlation | Ketetapan | Keterangan |
|----------------------|--------------------|--------------------------------------|-----------|------------|
| Kompensasi ( $X_1$ ) | Pertanyaan 1       | 0.361                                | 0,3       | Valid      |
|                      | Pertanyaan 2       | 0.405                                |           | Valid      |
|                      | Pertanyaan 3       | 0.644                                |           | Valid      |
|                      | Pertanyaan 4       | 0.58                                 |           | Valid      |

| Variabel                                  | Item<br>Pertanyaan | Corrected Item-<br>Total Correlation | Ketetapan | Keterangan |
|-------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------|-----------|------------|
| Beban Kerja (X <sub>2</sub> )             | Pertanyaan 5       | 0.587                                | 0,3       | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 6       | 0.721                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 7       | 0.542                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 8       | 0.442                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 1       | 0.596                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 2       | 0.587                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 3       | 0.326                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 4       | 0.432                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 5       | 0.376                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 6       | 0.44                                 |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 1       | 0.303                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 2       | 0.577                                |           | Valid      |
| Gaya<br>Kepemimpinan<br>(X <sub>3</sub> ) | Pertanyaan 3       | 0.702                                | 0,3       | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 4       | 0.605                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 5       | 0.599                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 6       | 0.609                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 7       | 0.769                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 8       | 0.814                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 9       | 0.6                                  |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 10      | 0.714                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 11      | 0.691                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 12      | 0.561                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 1       | 0.444                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 2       | 0.48                                 |           | Valid      |
| Kinerja<br>Karyawan (Y)                   | Pertanyaan 3       | 0.443                                | 0,3       | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 4       | 0.584                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 5       | 0.309                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 6       | 0.501                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 7       | 0.309                                |           | Valid      |
|                                           | Pertanyaan 8       | 0.588                                |           | Valid      |

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diatas, terlihat bahwa nilai CITC setiap pertanyaan dari setiap Variabel memiliki nilai yang lebih dai 0,30. Artinya, setiap pertanyaan pada variabel independen maupun dependen dapat dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas instrument dapat dilakukan dengan melihat cronbach's alpha. Instrument yang reliable berarti bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Variabel dapat dikatakan reliable jika instrument kuesioner memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Ghozali, 2016). Hasil uji Reliabilitas instrument dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                            | Item Pernyataan | Cronbach's Alpha | Kesimpulan |
|-------------------------------------|-----------------|------------------|------------|
| Kompensasi (X <sub>1</sub> )        | x1.1            | 0.741            | Reliabel   |
|                                     | x1.2            | 0.740            | Reliabel   |
|                                     | x1.3            | 0.738            | Reliabel   |
|                                     | x1.4            | 0.740            | Reliabel   |
| Variabel                            | Item Pernyataan | Cronbach's Alpha | Kesimpulan |
|                                     | x1.5            | 0.741            | Reliabel   |
|                                     | x1.6            | 0.738            | Reliabel   |
|                                     | x1.7            | 0.736            | Reliabel   |
|                                     | x1.8            | 0.739            | Reliabel   |
| Beban Kerja (X <sub>2</sub> )       | x2.1            | 0.740            | Reliabel   |
|                                     | x2.2            | 0.741            | Reliabel   |
|                                     | x2.3            | 0.744            | Reliabel   |
|                                     | x2.4            | 0.742            | Reliabel   |
|                                     | x2.5            | 0.743            | Reliabel   |
|                                     | x2.6            | 0.741            | Reliabel   |
| Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> ) | x3.1            | 0.744            | Reliabel   |
|                                     | x3.2            | 0.741            | Reliabel   |
|                                     | x3.3            | 0.734            | Reliabel   |
|                                     | x3.4            | 0.736            | Reliabel   |
|                                     | x3.5            | 0.737            | Reliabel   |
|                                     | x3.6            | 0.738            | Reliabel   |
|                                     | x3.7            | 0.735            | Reliabel   |
|                                     | x3.8            | 0.736            | Reliabel   |
|                                     | x3.9            | 0.739            | Reliabel   |
|                                     | x3.10           | 0.737            | Reliabel   |
|                                     | x3.11           | 0.733            | Reliabel   |
|                                     | x3.12           | 0.736            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)                | Y.1             | 0.704            | Reliabel   |
|                                     | Y.2             | 0.701            | Reliabel   |
|                                     | Y.3             | 0.704            | Reliabel   |
|                                     | Y.4             | 0.686            | Reliabel   |
|                                     | Y.5             | 0.715            | Reliabel   |
|                                     | Y.6             | 0.699            | Reliabel   |
|                                     | Y.7             | 0.712            | Reliabel   |
|                                     | Y.8             | 0.674            | Reliabel   |

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian diatas menyatakan variabel Kompensasi, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan diperoleh seluruh nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan seluruh variabel dikatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

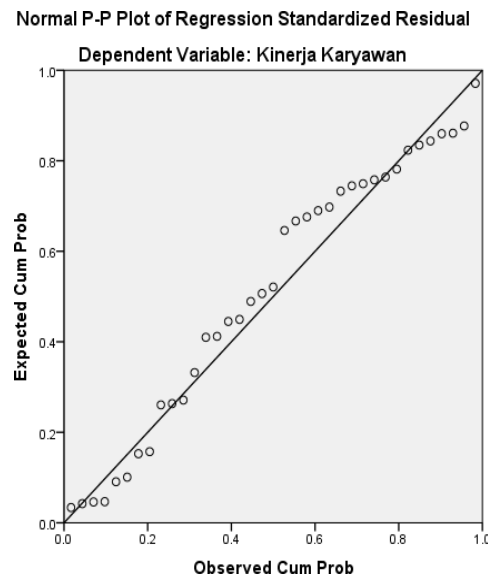
#### Uji Normalitas

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas KS Test**

| Kolmogorov-Smirnov Z | Asymp. Sig. (2-tailed) | > | Signifikansi | Keterangan                |
|----------------------|------------------------|---|--------------|---------------------------|
| 0.843                | 0.475                  |   | 0,05         | Data terdistribusi normal |

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai Signifikansi yang diperoleh lebih besar dari standar signifikansi 5% atau  $0,475 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Distribusi yang normal juga dapat dilihat dari gambar persebaran data dengan garis diagonal P-Plot of Regression Standardized Residual. Grafik P- Plot dapat dilihat pada Gambar 2 berikut :



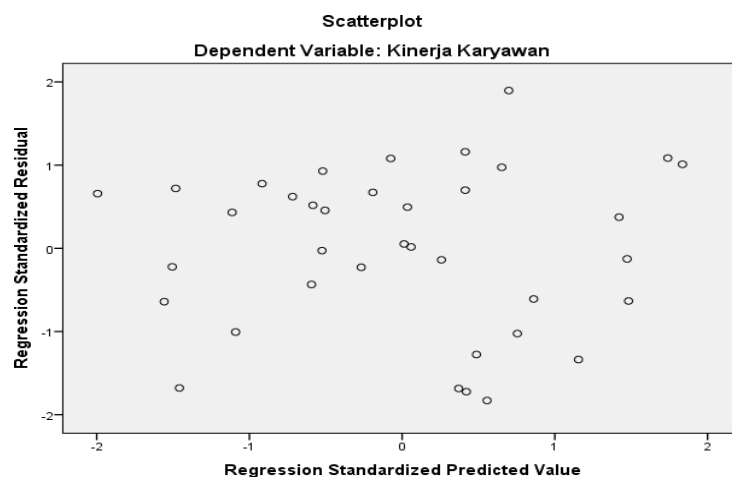
Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2023

Gambar 2 Hasil Grafik P-Plot

Berdasarkan Gambar 2 diatas, hasil uji menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik P-Plot mengikuti garis diagonal sehingga dapat dijelaskan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual ( $Y \text{ Prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang Standarized. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2023

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Pada Gambar 3, terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dan rata baik diatas maupun dibawah titik 0 sumbu Y. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel               | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Kompensasi (X1)        | 0.693     | 1.444 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Beban Kerja (X2)       | 0.664     | 1.506 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Gaya Kepemimpinan (X3) | 0.59      | 1.694 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 6 diatas, hasil analisis menggunakan nilai VIF menunjukkan bahwa nilai koefisien VIF untuk semua variabel independen  $< 10$  dan nilai Tolerance  $> 0,1$ . Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel – variabel independen atau tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 7 Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |       |                    |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.               |
| 1 Regression       | 1.486          | 3  | 0.495       | 7.293 | 0.001 <sup>b</sup> |
| Residual           | 2.242          | 33 | 0.068       |       |                    |
| Total              | 3.728          | 36 |             |       |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7, ANOVA diperoleh Fhitung 7,293 dengan probabilitas 0,001. Nilai Ftabel yaitu 3,285. Jadi, Fhitung  $>$  Ftabel ( $7,295 > 3,285$ ) atau Sig.  $<$  0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Maka, model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .631 <sup>a</sup> | 0.399    | 0.344             | 0.26064                    | 1.808         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 8, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,344 atau 34,4% yang berarti bahwa variabel independen (Kompensasi, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan) dapat menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) dan sisanya sebesar 66.6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dari satu variabel independen. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 9 dibawah ini:

**Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Model               | Coefficient<br>s <sup>a</sup>    |            |
|---------------------|----------------------------------|------------|
|                     | Unstandardized Coefficients<br>B | Std. Error |
| (Constant)          | 1.603                            | 0.602      |
| Kompensas<br>i      | 0.108                            | 0.121      |
| 1<br>Beban<br>Kerja | 0.337                            | 0.154      |
| Gaya Kepemimpinan   | 0.186                            | 0.132      |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 9 diatas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = 1,603 + 0,108KP + 0,337BK + 0,186GK + e$$

**Uji Pengaruh Parsial (Uji T)**

Dasar pengambilan keputusan adalah jika angka signifikansi t lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2016). Dari hasil pengujian statistik menggunakan SPSS Versi 21, maka hasil uji t yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini :

**Tabel 10 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji T)**

| Variabel               | Coefficients<br>a |       |        |                                    |
|------------------------|-------------------|-------|--------|------------------------------------|
|                        | Thitung           | Sig.  | Ttabel | Keterangan                         |
| Kompensasi (X1)        | 0.895             | 0.377 | 2.034  | Tidak Berpengaruh signifikan       |
| Beban Kerja (X2)       | 2.189             | 0.036 | 2.034  | Berpengaruh positif dan signifikan |
| Gaya Kepemimpinan (X3) | 1.416             | 0.166 | 2.034  | tidak berpengaruh signifikan       |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS, 2023

**Pembahasan****Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian secara parsial diatas, nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  ( $0,895 < 2,034$ ) dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar  $0,377 > 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Riandi dkk. (2021) dan Clarita (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu berbeda dengan penelitian oleh Astuti dan Suhendri (2020) serta penelitian oleh Sulaeman dkk. (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian secara parsial diatas, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2,189 > 2,034$ ) dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar  $0,036 < 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil uji diatas, maka hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sugiharjo dan Aldata (2018) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbanding lurus dengan hasil penelitian ini. Namun berbanding terbalik dengan penelitian oleh Paramitadewi (2017) dan Rolos dkk. (2018) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, juga berbanding terbalik dengan penelitian oleh Nabawi (2019) yang justru menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan pengujian secara parsial diatas, nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $t_{tabel}$  ( $1,416 < 2,304$ ) dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar  $0,166 > 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sepdiana dan Mardiani (2021) serta penelitian yang dilakukan oleh RompasĒ; dkk. (2018) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati dan Ermawati (2020) dan juga Hutapea (2020) yang justru menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaKaryawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Inti Agro di Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 37 orang dan analisis data menggunakan Regresi Berganda.

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa dengan naik atau turunnya kompensasi, tidak mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, beban kerja yang meningkat juga dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan karena telah memahami SOP yang ada didalam perusahaan. Hal ini didukung juga dengan pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima. Sehingga walaupun beban kerja bertambah, kinerja karyawan juga dapat meningkat. 3) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya meneliti atau menggunakan sampel Karyawan pada PT. Global Inti Agro di Pekanbaru, sehingga untuk karyawan pada perusahaan yang berbeda memungkinkan akan terdapat perbedaan kesimpulan. Lalu pada variabel independen hanya berpengaruh sebesar 34,4% terhadap variabel dependen dan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Kemudian, peneliti juga merupakan salah satu karyawan di PT. Global Inti Agro, sehingga jumlah sampel juga berkurang karena peneliti tidak dapat menjadi responden dalam penelitiannya sendiri.

### **Saran**

Berdasarkan keterbatasan diatas, maka beberapa saran yang diusulkan dalam penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: 1) Akademis, Diharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian serupa terkait dengan topik yang sama terhadap kinerja karyawan. Peneliti berharap agar penelitian ini dapat membantu mahasiswa untuk memenuhi kebutuhan atas informasi yang diperlukan. 2) Manfaat Praktis Bagi Penulis, Melalui penelitian ini, disarankan agar penulis dapat memperluas sampel atau menambahkan variabel apabila ingin mengadakan penelitian lanjutan agar dapat memaksimalkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen nya. 3) Manfaat Praktis Bagi Perusahaan, Untuk Kompensasi perlu ditingkatkan kembali pada faktor-faktor tertentu pada perusahaan. Seperti imbalan yang dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tidak hanya berorientasi pada hasil kerja. Misalnya seperti apabila karyawan dapat mencapai target yang ditentukan, maka perusahaan akan memberikan bonus kepada karyawan. Hal ini difungsikan agar karyawan yang belum mencapai target jug dapata berusaha untuk mencapai target yang diberikan. Untuk beban kerja perlu untuk disesuaikan lagi pembagian beban kerja yang sesuai dengan bidangnya masing-masing agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Sehingga karyawan tidak hanya sekedar bekerja semaksimal pribadinya, tetapi juga dapat mencapai target yang diberikan perusahaan. Untuk gaya kepemimpinan yang perlu ditingkatkan adalah perlunya keterikatan antara pimpinan dengan karyawan. Pimpinan tidak hanya memberikan perintah dan

arahan, tetapi juga turut ikut andil dalam beberapa kegiatan untuk memberikan contoh serta teladan kepada karyawan, dan juga memperhatikan bagaimana karyawan melakukan sebuah pekerjaan, sehingga dapat memberikan solusi apabila karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. 4) Bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan variabel independen lain atau menggunakan variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menggunakan penelitian dengan sampel pada perusahaan berbeda yang memiliki sampel yang lebih banyak, sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik lagi sebagai referensi penelitian berikutnya. Serta dapat memberikan edukasi ataupun informasi kepada perusahaan lainnya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. *Jurnal Lentera: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 3(2), 362–375. <https://doi.org/https://doi.org/10.29138/lentera.v16i1.272>
- Astuti, R., & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Clarita, S. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinamika Panca Kencana Group Pekanbaru*. Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
- Evinita, L. L., & Kambey, J. P. (2022). *Peningkatan Kinerja Pelayan Publik berdasarkan Karier, Kompensasi dan Minat Pegawai*. CV. Bintang Semesta Media.
- Ghozali, I. (2007). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5* (5th ed.). UNDIP Press.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1). <https://doi.org/10.36987/ecobi.v6i1.14>
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 16–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>
- Heriziana, & Rosalina, S. (2021). *Analisis Persepsi Stres Kerja Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi Covid-19*. CV. Azka Pustaka.
- Hutapea, M. B. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru*. Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. . P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. . P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Refika Aditama.
- Masni, & Zulfaidah. (2021). *Kinerja Manajerial: Ditinjau dari Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen, Activity Based Management, Desentralisasi* (Parmin Ishak (ed.)). CV. Cahaya Arsh Publisher.
- Mukhtazar. (2020). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Absolute Media.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tambanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Riandi, R., & Kurniawan, I. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Penjualan pada Bank CIMB Niaga Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 347–354. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v9i3.1234>



- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>
- RompasĖj, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Sakti, D. putra buana, Simamora, R. B., Karim, A., Arnida, Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., Salijah, E., Mayliza, R., & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Miko Andi Wardana (ed.)). CV. Intelektual Manifes Media.
- Sepdiana, Y. D., & Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 132–141. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22441/jimb.v4i1.4404>
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137–144. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9082>
- Sunyoto, D. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Media Pressindo.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Vinda Sulvitri, Indarti, S., & Samsir. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Prakarsa Pramandita. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen ( Jurnal Ilmiah Manajemen )*, 6(1), 29–36.
- Widodo, suparno eko. (2015). *manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar. Wijaya, T. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Universitas Atmajaya.