Available at http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap
Jurnal Akuntansi dan Pajak, 25(02), 2024, p.1-8

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT UKINDO BLANKAHAN MILL KAB.LANGKAT SUMATERA UTARA

Arini Zannah[1)], Soulthan Saladin Batubara[2)], Saimara A.M Sebayang[3)]
[1,2,3] Fakultas Sosial Sains , Prodi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi
[1]E-mail: arinizannah76@gmail.com
[2]E-mail: soulthanbatubara@dosen.pancabudi.ac.id
[3] E-mail: saimarasebayang9@gmail.com

Abstract

PT. Ukindo Blankahan Mill, a company engaged in the palm oil industry and plantations, has faced a significant decline in performance and productivity, with production achievements falling short of company targets from 2021 to 2023. This decline in performance is influenced by various factors, including leadership style and employee compensation.This study aims to analyze the impact of leadership style and compensation on employee performance at PT. Ukindo Blankahan Mill. The research seeks to understand the extent to which these two factors contribute to improving employee performance and productivity.This study employs a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected through surveys, observations, and documentation from 119 employees of PT. Ukindo Blankahan Mill, with a sample of 54 employees selected using stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire measuring leadership style, compensation, and employee performance. Data were analyzed using validity and reliability tests, as well as classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity) and multiple linear regression analysis.The study found that the leadership style variable was mostly valid with three significant indicators. However, the compensation variable did not show adequate validity for all tested items. Reliability tests indicated that the leadership style variable had acceptable internal consistency, while the compensation and employee performance variables showed low reliability. These findings underscore the importance of effective leadership style and compensation in enhancing employee performance, and highlight the need for improvements in the company's compensation system.

Keywords : *Leadership Style, Compensation, Employee Performance, PT. Ukindo Blankahan Mill*

1. PENDAHULUAN

Dalam perusahaan, sumber daya seperti modal, manusia, dan mesin dikombinasikan untuk menghasilkan produk dan jasa yang memenuhi tujuan perusahaan. Pengelolaan yang baik atas sumber daya ini mempermudah pencapaian tujuan tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam efisiensi dan efektivitas perusahaan, termasuk dalam merancang, memproduksi, dan memasarkan produk, serta mengawasi kualitas. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yang harus terus ditingkatkan agar perusahaan dapat bersaing. Namun, masalah seperti gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan ketidaktepatan dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kualitas keseluruhan perusahaan.

Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja,kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. (Hasibuan, 2011).Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Evaluasi kinerja ini menjadi dasar penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi sekaligus menggali potensi karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai (Moeheriono, 2012). Penilaian kinerja memiliki beberapa kegunaan utama, antara lain memfasilitasi manajemen dalam melakukan kesepakatan objektif dengan karyawan, memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja, memudahkan pengambilan keputusan terkait pemberian kompensasi, serta membantu dalam proses promosi dan pengembangan karyawan (Sutrisno, 2010).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari faktor kemampuan (ability) dan faktor

motivasi (motivation). Kemampuan mencakup potensi intelektual dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, sementara motivasi terkait dengan sikap dan kondisi kerja yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Faktor-faktor lain yang juga berpengaruh mencakup persepsi, sikap, motivasi, sumber daya, kepemimpinan, dan desain pekerjaan (Mangkunegara, 2007; Mathis & Jackson, 2001).

Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja, yang semuanya menjadi dasar bagi perusahaan untuk menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Robbins, 2006). Penilaian kinerja ini bertujuan untuk mengukur dan meningkatkan keterampilan serta kemampuan karyawan, menciptakan hubungan kerja yang sehat, dan memberikan dasar bagi pengembangan karier serta pengambilan keputusan terkait kenaikan pangkat dan jabatan (Sedarmayanti dalam Ainnisya, 2018).

PT. Ukindo Blankahan yang berada di Desa Blankahan, Kec. Kuala, Kab. Langkat Sumatera Utara. PT United Kingdom Indonesia Plantations merupakan Perusahaan swasta milik nasional yang tergabung dalam Anglo Eastern Plantations (AEP GROUP) sedangkan PT. Ukindo Blankahan Kab. Langkat Sumatera Utara Yang berkedudukan di bawah naungan pribadi Berkebangsaan Malaysia yang Bergerak dalam bidang industri dan perkebunan kelapa sawit, yang berstatus Penanaman modal asing dengan produk berupa tandan buah segar dari perkebunan Serta CPO (Minyak Sawit Mentah) dan Kernel dari pabrik kelapa sawit.

Seiring berjalannya waktu, peningkatan permintaan konsumen telah memperketat persaingan dalam industri, sehingga diperlukan pengembangan dan peningkatan kualitas, baik SDM maupun produksi. Upaya ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu menginginkan produk dan pelayanan terbaik. Peningkatan kualitas dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Namun, data menunjukkan bahwa PT Ukindo Blankahan Mill mengalami penurunan kinerja dan produktivitas, di mana pencapaian produksi tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, seperti terlihat dari survei di lapangan yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Realisasi Produksi Tahun 2021-2023

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)
2021	161.392	232,644
2022	180,000	244,531
2023	215,000	195.238

Sumber: Penulis (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1, produksi PT Ukindo Blankahan Mill mengalami penurunan pada tahun 2023, tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh pencapaian target kerja karyawan. Ketika karyawan tidak mencapai target, hal ini berdampak pada kinerja perusahaan dan identitasnya. Pada tahun 2021, produksi tercatat sebesar 232.644 ton, meningkat menjadi 244.531 ton pada 2022, tetapi turun menjadi 195.238 ton pada 2023, dengan penurunan rata-rata 10%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Ukindo Mill masih belum maksimal.

Peneliti melakukan observasi PT. Ukindo Blankahan Mill Kec. Kuala Kab.Langkat Sumatera Utara agar dapat mempermudah melakukan penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan mengambil sampel sebanyak 70 (Tujuh puluh) pegawai yang dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2 Hasil *Pra Survey* Variable Kinerja Karyawan (Y) pada PT UKINDO BLANKAHAN MILL

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Saya memiliki persentase kehadiran yang baik	16	80%	4	20%	20	100%
2.	Saya menjaga sopan santun kepada atasan dan seluruh rekan kerja	18	90%	2	10%	20	100%

3.	Saya mematuhi dengan baik peraturan kerja di PT Ukindo MiLL	17	85%	3	15%	20	100%
4.	Saya melaksanakan safety yang sesuai dengan standart perusahaan saat bekerja	9	45%	11	55%	20	100%

Sumber: Penulis (2024)

Pada Tabel 2 terlihat bahwa 80% pegawai memiliki penilaian kehadiran yang baik, sementara 20% tidak. Sebanyak 90% pegawai menjaga sopan santun kepada atasan dan rekan kerja, sedangkan 10% tidak. Selain itu, 85% pegawai mematuhi peraturan kerja dengan baik, sementara 15% tidak mematuhinya. Namun, hanya 45% karyawan yang melaksanakan safety sesuai standar perusahaan, sedangkan 55% belum melaksanakannya. Masalah utama yang sering muncul terkait kinerja pegawai di PT Ukindo Blankahan Mill adalah ketidakpatuhan terhadap standar safety.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Raharjo dan Purbudi, 1997), kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kemajuan perusahaan, sementara (Said & Astutik, 2020) menyatakan bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sangat menentukan kesuksesan perusahaan. (Thoha, 2010) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku bawahan.

Tabel 3 Hasil *Pra Survey* Variable Gaya Kepemimpinan (X1) pada PT UKINDO BLANKAHAN MILL

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Pimpinan saya bersikap tegas dalam mengambil keputusan	19	95 %	1	5%	20	100%
2.	Hubungan sayadengan pimpinan cukup baik	16	80 %	4	20%	20	100%
3.	Pimpinan saya mau mendengarkan keluhan pegawai	8	40 %	12	60%	20	100%
4.	Pimpinan saya merespon cepat jika ada masalah pada perusahaan	18	90 %	2	10%	20	100%
5.	Pimpinan saya bersikap adil kepada semua pegawai	17	85 %	3	15%	20	100%

Sumber : Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas karyawan menyatakan bahwa pimpinan sudah cukup baik dalam menjalankan tugasnya. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan sebagian besar sesuai dengan keinginan karyawan. Hasil pra-survey ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Peran pemimpin yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena mutu gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi berperan dominan dalam keberhasilan organisasi, terutama dalam meningkatkan kepuasan karyawan (Batubara, 2020).

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Ukindo Blankahan Mill adalah kompensasi. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan untuk mendorong semangat kerja. Karyawan memberikan

kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab. Menurut (Yusuf, 2015), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai hasil dari pekerjaan mereka, yang bisa berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya.

Tabel 4 Hasil *Pra Survey* Kompensasi Variabel (X2) pada PT UKINDO BLANKAHAN MILL

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Tunjangan hari tua sesuai yang diharapkan	18	90%	2	10%	20	100%
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas yang diberikan	20	100%	0	0%	20	100%
3.	Bonus yang saya terima sesuai harapan	17	85%	3	15%	20	100%
4.	Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi	6	30%	14	70%	20	100%

Sumber : Penulis (2024)

Pada tabel 4, terlihat bahwa 90% karyawan merasa tunjangan hari tua sudah sesuai dengan harapan, sementara 10% lainnya merasa tidak demikian. Seluruh karyawan menyatakan bahwa gaji yang diterima sebanding dengan tugas yang dilakukan, dan 85% dari mereka menyatakan bonus yang diberikan sesuai dengan harapan, meskipun 15% merasa bonus tersebut belum memadai. Hanya 30% karyawan yang menyebutkan adanya pemberian penghargaan untuk yang berprestasi, sementara 70% menyatakan tidak ada penghargaan tersebut.

Dari hasil pra-survey ini, terlihat adanya ketidakpuasan di kalangan karyawan terkait penghargaan bagi yang berprestasi. Ini menunjukkan pentingnya peran gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif dan signifikan terhadap kemajuan perusahaan. Dalam era industri saat ini, perusahaan atau organisasi perlu menciptakan sistem baru dan meningkatkan inovasi sumber daya manusia. Jika kompensasi tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan pada akhirnya memengaruhi target perusahaan.

Salah satu karyawan PT. Ukindo Blankahan Mill mengungkapkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan bergantung pada kinerja dan jabatan. Jika kinerja dan jabatan baik, kompensasi yang diterima juga akan memuaskan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor kunci dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan kompensasi dan kepemimpinan yang tepat, karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ukindo Blankahan Mill."

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, yang merupakan metode sistematis dan terstruktur sejak awal hingga desain penelitian (Sugiyono, 2019). Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan mengumpulkan data dari populasi atau sampel tertentu menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan di PT. Ukindo Blankahan Mill, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, dari Januari hingga Februari 2024.

Populasi penelitian ini terdiri dari 119 karyawan PT. Ukindo Blankahan Mill. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling dengan ukuran sampel minimal 54

karyawan, dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan adalah kuantitatif, diukur menggunakan skala Likert, dan sumber datanya adalah primer yang dikumpulkan melalui kuesioner langsung dari karyawan (Arikunto, 2012).

Data dikumpulkan melalui survei, observasi, dan dokumentasi. Survei dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden, sementara observasi dilakukan untuk mengamati langsung kondisi di lapangan. Dokumentasi digunakan untuk menelusuri data historis yang mendukung penelitian (Abdullah, 2015).

Analisis data dilakukan melalui uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas,multikolinieritas, heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen (Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t untuk mengetahui signifikansi variabel-variabel dalam penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Correlations

		Gaya Kepemimpinan
X1_1	Pearson Correlation	-.199
	Sig. (2-tailed)	.428
	N	20
X1_2	Pearson Correlation	.632
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	20
X1_3	Pearson Correlation	.378
	Sig. (2-tailed)	.122
	N	20
X1_4	Pearson Correlation	.500
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	20
X1_5	Pearson Correlation	-.255
	Sig. (2-tailed)	.307
	N	20
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	N	20

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari lima indikator variabel Gaya Kepemimpinan, tiga indikator memiliki signifikansi di bawah 0.05, yaitu X1_2, X1_3, dan X1_4, yang berarti valid. X1_2 memiliki korelasi paling tinggi sebesar 0.632 dengan signifikansi 0.005, diikuti oleh X1_4 dengan korelasi 0.500 dan signifikansi 0.035. Indikator X1_1 dan X1_5 tidak memenuhi kriteria validitas karena memiliki signifikansi di atas 0.05, masing-masing 0.428 dan 0.307. Indikator X1_3 menunjukkan korelasi positif 0.378 tetapi tidak signifikan dengan nilai 0.122. Secara keseluruhan, validitas variabel Gaya Kepemimpinan sebagian besar terpenuhi dengan tiga indikator yang signifikan.

Variabel Kompensasi (X_2)

Correlations

		Kompensasi
X2_1	Pearson Correlation	-.049
	Sig. (2-tailed)	.847
	N	20
X2_2	Pearson Correlation	-.172
	Sig. (2-tailed)	.495
	N	20
X2_3	Pearson Correlation	.183
	Sig. (2-tailed)	.467
	N	20
X2_4	Pearson Correlation	-.196
	Sig. (2-tailed)	.435
	N	20
X2_5	Pearson Correlation	.107
	Sig. (2-tailed)	.672
	N	20
Kompensasi	Pearson Correlation	1
	N	20

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi Pearson untuk semua item kompensasi (X2_1 hingga X2_5) berkisar antara -0.196 hingga 0.183, yang menandakan hubungan yang sangat lemah antara setiap item dengan total skor kompensasi. Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) untuk setiap item berada di atas 0.05, menunjukkan bahwa korelasi tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, tidak ada item yang memiliki validitas tinggi dalam mengukur variabel kompensasi. Semua nilai N adalah 18, konsisten di seluruh pengujian. Keseluruhan hasil ini mengindikasikan bahwa item-item yang diuji tidak cukup valid untuk digunakan dalam pengukuran variabel kompensasi dalam konteks penelitian ini.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Kinerja Karyawan
Y_1	Pearson Correlation	.206
	Sig. (2-tailed)	.411
	N	20
Y_2	Pearson Correlation	.209
	Sig. (2-tailed)	.405
	N	20
Y_3	Pearson Correlation	-.259
	Sig. (2-tailed)	.299
	N	20
Y_4	Pearson Correlation	-.062
	Sig. (2-tailed)	.808
	N	20
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1
	N	20

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi Pearson untuk semua variabel (Y_1, Y_2, Y_3, dan Y_4) terhadap variabel Kinerja Karyawan berada di bawah 0.3, dengan nilai signifikan (Sig. 2-tailed) yang lebih besar dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa korelasi antara variabel-variabel ini dengan Kinerja Karyawan tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai korelasi yang rendah menunjukkan hubungan yang lemah antara variabel-variabel tersebut dengan Kinerja Karyawan. Selain itu, jumlah sampel (N) yang digunakan dalam analisis ini adalah 18, yang mungkin mempengaruhi hasil korelasi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel Y_1, Y_2, Y_3, dan Y_4 tidak memiliki validitas yang memadai dalam mengukur Kinerja Karyawan pada sampel yang diuji.

Uji Reliabilitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	5

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.621 dengan 5 item. Nilai ini berada di atas batas minimum yang sering digunakan yaitu 0.6, yang mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang dapat diterima. Konsistensi internal ini menunjukkan bahwa item-item yang ada dalam variabel Gaya Kepemimpinan cukup homogen dan mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Meskipun demikian, terdapat ruang untuk perbaikan agar nilai reliabilitas bisa lebih tinggi, sehingga instrumen menjadi lebih kuat dalam pengukuran. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan dasar yang cukup untuk melanjutkan analisis lebih lanjut dengan menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan.

Variabel Kompensasi (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.562	5

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kompensasi (X2) adalah 0,562 dengan 5 item. Nilai ini menunjukkan tingkat konsistensi internal dari item-item dalam variabel tersebut. Secara umum, nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 dianggap dapat diterima untuk reliabilitas, namun nilai di bawah 0,7 dapat menunjukkan adanya masalah reliabilitas dalam pengukuran. Nilai 0,562 mengindikasikan bahwa item-item dalam variabel Kompensasi mungkin tidak cukup konsisten dalam mengukur konsep yang sama.

Oleh karena itu, diperlukan peninjauan kembali terhadap item-item ini untuk meningkatkan keandalan instrumen pengukuran.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.404	4

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.404 untuk 4 item menunjukkan tingkat reliabilitas yang rendah. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan memiliki konsistensi internal yang tidak memadai. Oleh karena itu, instrumen ini mungkin perlu diperbaiki atau item-item yang digunakan perlu dievaluasi ulang untuk memastikan bahwa mereka benar-benar mengukur konsep yang sama secara konsisten. Dengan reliabilitas yang rendah, hasil pengukuran dapat menjadi tidak akurat dan tidak dapat diandalkan. Penting untuk memperbaiki atau mengganti instrumen ini agar mendapatkan data yang lebih valid dan dapat dipercaya dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35087407
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.153
	Negative	-.126
Test Statistic		.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual tidak berbeda signifikan dari distribusi normal, dengan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Nilai statistik uji sebesar 0.153 mengindikasikan perbedaan ekstrem yang minimal antara distribusi residual dan distribusi normal. Parameter normal menunjukkan mean residual sebesar 0.0000000 dan deviasi standar sebesar 0.35087407. Distribusi residual memiliki perbedaan absolut, positif, dan negatif yang masing-masing sebesar 0.153, 0.153, dan -0.126. Keseluruhan hasil menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi dalam analisis ini.

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
4.053	.949		4.270	.001		
-.780	.233	-.800	-3.352	.004	.125	7.985
1.189	.172	1.650	6.914	.000	.125	7.985

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi masing-masing adalah 7.985, yang masih berada di bawah ambang batas umum 10. Ini menandakan bahwa tidak ada masalah serius

terkait multikolinieritas antara kedua variabel independen dalam model ini. Nilai toleransi sebesar 0.125 untuk keduanya juga mendukung hasil ini, karena toleransi yang rendah di bawah 0.10 biasanya menunjukkan adanya multikolinieritas yang tinggi. Dengan nilai VIF dan toleransi ini, model memenuhi asumsi dasar bahwa variabel independen tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi satu sama lain. Oleh karena itu, model ini dianggap valid dalam hal uji multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.061	2	.031	.668	.527[b]
	Residual	.688	15	.046		
	Total	.749	17			

a. Dependent Variable: RES_Quad
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Hasil uji asumsi klasik untuk heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa model regresi yang diterapkan tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Nilai Signifikansi (Sig.) dari uji ANOVA yang mencapai 0,527 lebih besar dari batas signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa variabel independen seperti Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap variabilitas residual. Oleh karena itu, residual dari model regresi ini cenderung tersebar secara acak tanpa pola tertentu yang menunjukkan masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini mengindikasikan bahwa asumsi kesamaan varians residual dapat diterima untuk model ini. Secara keseluruhan, model regresi yang digunakan tampak memenuhi asumsi klasik tanpa indikasi adanya masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.053	.949		4.270	.001
Gaya Kepemimpinan	-.780	.233	-.800	-3.352	.004
Kompensasi	1.189	.172	1.650	6.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t sebesar -3.352 dengan signifikansi 0.004, yang berarti pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan signifikan pada tingkat $\alpha = 0.05$. Sebaliknya, variabel Kompensasi memiliki nilai t sebesar 6.914 dengan signifikansi 0.000, menunjukkan pengaruhnya juga signifikan pada tingkat $\alpha = 0.05$. Koefisien untuk Gaya Kepemimpinan adalah -0.780, menandakan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Gaya Kepemimpinan berhubungan dengan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 0.780 unit, sementara Koefisien untuk Kompensasi adalah 1.189, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada Kompensasi berhubungan dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1.189 unit. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Model ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan secara berbeda, dengan Kompensasi memberikan dampak positif yang lebih besar.

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17.477	2	8.738	62.627	.000[b]
Residual	2.093	15	.140		
Total	19.569	17			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa model regresi yang menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Nilai F sebesar 62.627 dengan

signifikansi p-value kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa setidaknya salah satu variabel independen berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model yang dihasilkan dapat dikatakan baik dan relevan untuk menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan. Sumber variabilitas dalam data dapat dijelaskan secara efektif oleh variabel-variabel yang dimasukkan dalam model ini. Total variansi yang dijelaskan oleh model relatif besar dibandingkan dengan variansi yang tidak dijelaskan.

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945[a]	.893	.879	.37353

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model ini menunjukkan nilai R Square sebesar 0.893, yang mengindikasikan bahwa 89.3% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. Nilai Adjusted R Square yang lebih rendah yaitu 0.879 menunjukkan bahwa model ini tetap konsisten ketika disesuaikan dengan jumlah prediktor yang digunakan, dengan perbedaan kecil dari nilai R Square. Dengan kata lain, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memberikan kontribusi signifikan dalam memprediksi Kinerja Karyawan, dengan model yang cukup akurat dalam menjelaskan hubungan tersebut. Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 0.37353 menunjukkan bahwa prediksi model memiliki deviasi rata-rata yang relatif kecil dari nilai aktual. Secara keseluruhan, model ini dapat dianggap sangat efektif dalam menjelaskan variabilitas Kinerja Karyawan berdasarkan variabel yang dipertimbangkan.

3.2. Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) dan uji F (simultan), terdapat beberapa temuan penting terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien negatif (-0.780) dengan nilai signifikansi 0.004, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi menunjukkan koefisien positif (1.189) dengan nilai signifikansi 0.000, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, variabel kompensasi lebih berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 62.627 dengan nilai signifikansi 0.000, yang berarti bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai Fhitung yang lebih besar dari F tabel menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa model yang melibatkan kedua variabel ini mampu menjelaskan perbedaan kinerja karyawan dengan baik. Pengaruh simultan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel harus dipertimbangkan secara bersamaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara efektif.

Koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0.893, yang berarti bahwa 89.3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam model ini. Dengan kata lain, model regresi ini memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik terhadap kinerja karyawan. Sisa 10.7% variasi dalam kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Nilai R^2 yang tinggi mengindikasikan bahwa model regresi ini sangat efektif dalam mengukur pengaruh kedua variabel terhadap kinerja karyawan.

Dalam analisis ini, gaya kepemimpinan terbukti memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, yang mungkin menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan. Di sisi lain, kompensasi yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, mencerminkan pentingnya sistem imbalan yang adil dan kompetitif. Hasil ini memberikan wawasan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi

dan menyesuaikan gaya kepemimpinan serta meningkatkan program kompensasi untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Perbaikan dalam aspek-aspek ini dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

Secara keseluruhan, temuan dari analisis ini menggarisbawahi pentingnya perhatian terhadap kedua faktor yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif, kompensasi yang memadai dapat menutupi kekurangan tersebut dan memberikan dampak positif yang signifikan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kedua aspek ini secara integral untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang optimal. Strategi manajerial yang menggabungkan peningkatan kompensasi dengan penyesuaian gaya kepemimpinan dapat menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial, dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi unstandardized untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah -0,780 dengan nilai t sebesar -3,352. Nilai t ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif, yang berarti peningkatan gaya kepemimpinan berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perubahan dalam gaya kepemimpinan dapat berdampak signifikan terhadap hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Dalam analisis koefisien determinasi, R Square menunjukkan nilai 0,893, yang berarti bahwa 89,3% variabilitas dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh model yang melibatkan variabel Gaya Kepemimpinan. Ini menunjukkan kekuatan model dalam menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,879 menunjukkan bahwa meskipun model ini cukup baik dalam menjelaskan variabilitas data, terdapat sekitar 12,1% variabilitas yang belum dapat dijelaskan oleh model. Hal ini menekankan bahwa meskipun Gaya Kepemimpinan berperan signifikan, faktor lain juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan, dengan nilai beta standarized sebesar -0,800. Ini mengindikasikan bahwa setiap perubahan satu unit dalam gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penurunan pada variabel gaya kepemimpinan diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan jika diterapkan dengan tepat. Namun, penting untuk mempertimbangkan bahwa gaya kepemimpinan yang terlalu ketat atau kurang mendukung bisa jadi berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan.

Penting untuk memahami bahwa meskipun model ini menunjukkan hubungan yang signifikan, hasilnya juga harus dipertimbangkan bersama dengan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan dukungan manajerial juga dapat memainkan peran penting dalam menentukan hasil akhir kinerja. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya tidak hanya fokus pada gaya kepemimpinan, tetapi juga memperhatikan berbagai aspek lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, analisis ini memberikan wawasan berharga mengenai pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan hasil uji t yang signifikan dan koefisien determinasi yang tinggi, penelitian ini menegaskan bahwa perbaikan dalam gaya kepemimpinan dapat membawa dampak positif bagi kinerja karyawan. Namun, untuk hasil yang optimal, perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh. Implementasi strategi manajerial yang holistik dan menyeluruh dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada uji t parsial, nilai t hitung kompensasi adalah 6,914 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh nilai beta sebesar 1,650, yang lebih besar dari nilai t tabel. Dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,893, terdapat kontribusi yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Model regresi yang digunakan dalam analisis ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berkontribusi sebesar 89,3% terhadap variasi dalam kinerja karyawan, dengan sisa 10,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien regresi unstandardized sebesar 1,189 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,189 unit. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kompensasi dan kinerja karyawan. Analisis ini mendukung bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Namun, meskipun hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi signifikan secara statistik, penting untuk mempertimbangkan bahwa koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum tercakup dalam model ini. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi pada kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan dan kondisi kerja. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis lebih mendalam untuk memahami dinamika yang lebih kompleks dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan, namun harus dipertimbangkan bersama dengan faktor-faktor lain dalam analisis lebih lanjut. Organisasi perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mempertimbangkan penyesuaian yang diperlukan untuk memaksimalkan hasil. Evaluasi berkala terhadap kebijakan kompensasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dapat memberikan wawasan berharga untuk perbaikan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini memberikan wawasan bahwa kompensasi berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung yang tinggi dan signifikansi yang sangat rendah, kompensasi terbukti sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Namun, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif, perlu ditambahkan analisis terhadap variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan sistem kompensasi yang lebih efektif serta penelitian lanjutan dapat membantu organisasi dalam merancang strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja. Sementara itu, gaya kepemimpinan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja, yang mungkin mencerminkan ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dan kebutuhan karyawan. Model regresi yang digunakan menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif, kompensasi memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya memperhatikan kompensasi yang memadai dan menyesuaikan gaya kepemimpinan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Evaluasi dan penyesuaian dalam kedua aspek ini dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada manajemen PT. Ukindo Blankahan Mill untuk melakukan perbaikan gaya kepemimpinan mengingat dampak negatif yang ditimbulkan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan melalui pelatihan atau pendekatan yang lebih adaptif, yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi

dan kepuasan kerja. Selain itu, peningkatan kompensasi juga perlu diperhatikan, karena terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Evaluasi dan penyesuaian struktur kompensasi secara berkala sangat disarankan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti faktor lingkungan kerja atau budaya organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dengan variabel tambahan ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau studi kasus mendalam, serta memperluas sampel dan populasi, akan meningkatkan validitas dan generalisasi hasil penelitian.

5. REFERENSI

Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung : PT. RefikaAditama.

Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, *3*(1),40–58. https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581

Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Hasibuan, H.Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua, Homewood, IL: Richard D. Irwin. Samsudin,

H. Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT .Pustaka Setia, Jakarta. Mangkunegara

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L dan Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan,*. Jakarta, Penerbit : Salemba Empa

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis*

Kompetensi. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Moeheriono.(2012).*Pengukuran Kinerja Berbasis*

Kompetensi. Revisi Pertama.Surabaya

Nikmat, Katarina, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia

Pratama Stefanus Andi, Moehammad Soe'oed Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono, 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan pt. asuransi jiwasraya persero regional office malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 25

Rahardjo, Mudji, Purbudi. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPN. Yogyakarta

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia

Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Rue, L.

Sahira, T. P., Nasution, F. A., & Sebayang, S. A. M. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kerjasama, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kota Medan. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 5(1).https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe

Said, A., & Astutik, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, *2*(2), 21. https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.48

Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT.Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &* D (Alfabeta).

Sri Indrastuti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sutrisno, Edi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Devisi Buku PerguruanTinggi :Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Umam, Khaerul. 2010. *Prilaku Organisasi*, Cetakan 1, Bandung: CV Pustaka Setia

W., & Byars, L. L. (1980). Management: Skills and Application.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *"Manajemen sumber daya Manusia di lembaga keuangan Syariah*,"Jakarta : PT Raja Grafindo Persada