
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Mitrho *Egg Quail* Boyolali)

Alean Kistiani Hegy Suryana¹⁾, Anisa Thaharan²⁾, Unna Ria Safitri³⁾, Luki Sri Anggorowati⁴⁾

^{1) 2) 3)} Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Boyolali

Jalan Pandanaran 405, Boyolali

Email: alean.kistiani@gmail.com¹⁾, anisathh04@gmail.com²⁾, unnaria68@gmail.com³⁾
lukianggoro15@gmail.com⁴⁾

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Mitrho *Egg Quail* Boyolali. Populasi penelitian ini berjumlah 56 orang. Penentuan sampel menggunakan sampling jenuh., karena jumlah populasi yang ada dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Teknik analisis data menggunakan teknik kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, auto kolerasi, multikolinieritas, analisis linier berganda, uji t, dan uji f. Hasil penelitian: 1) Pengujian H_1 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,061 > 0,05$. 2) Pengujian H_2 menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H_0 diterima H_a ditolak hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,498 > 0,05$. 3) Pengujian H_3 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_0 ditolak H_a diterima hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. 4) Pengujian H_4 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_0 ditolak H_a diterima hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of leadership style, compensation, and workload partially and simultaneously on employee performance at Mitrho Egg Quail Boyolali. The population of this study amounted to 56 people. Determination of the sample using saturated sampling, because the existing population is used as a research sample. Data collection techniques were carried out through questionnaires, interviews, and observation. Data analysis techniques used quantitative techniques using validity, reliability, normality, heteroscedasticity, autocorrelation, multicollinearity, multiple linear analysis, t-test, and f-test. Research results: 1) Testing H_1 states that leadership style has no effect on employee performance, then H_0 is accepted and H_a is rejected, this is evidenced by the sig value of $0.061 > 0.05$. 2) The H_2 test states that compensation has no effect on employee performance, then H_0 is accepted, H_a is rejected, this is evidenced by the sig value of $0.498 > 0.05$. 3) Testing H_3 states that workload has a significant effect on employee performance, then H_0 is rejected

Ha is accepted, this is evidenced by a sig value of 0.000 <0.05. 4) The H_4 test states that leadership style, compensation, and workload simultaneously have a significant effect on employee performance, then H_0 is rejected, H_a is accepted, this is evidenced by a sig value of 0.000 <0.05.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Workload, and Employee Performance

1. Pendahuluan

Salah satu unsur dari manajemen yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia lebih fokus pada potensi bekerja karyawan yang memiliki peran utama dalam mendukung pengembangan untuk dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang ada (Astria, 2018:1). Menurut Rahmadany *et al* (2022) kinerja yaitu hasil yang dicapai seseorang saat melakukan tugas yang dibebankan berdasarkan ketrampilan, pengalaman, dan ketegasan. Karyawan diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga karyawan yang dapat memberikan kinerja yang baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan beberapa faktor yang akan penulis teliti yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja.

Anoraga (dalam Parashakti dan Setiawan, 2019) kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting karena setiap pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung. Kompensasi yaitu bentuk upah yang akan diterima oleh karyawan karena karyawan telah memberikan kontribusinya dalam pekerjaan yang dijalankan dengan tujuan keberhasilan dan pengembangan pada perusahaan (Damayanti, 2019). Pemberian kompensasi harus dipertimbangkan dengan baik dan kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga karyawan tidak bermalas-malasan dalam menyelesaikan tugasnya dan muncul semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Beban kerja yaitu salah satu sumber munculnya tekanan karena pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pemimpin untuk memberikan perhatian lebih kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil dari kinerja karyawan tergantung bagaimana seseorang mengalami beban yang dirasakan (Idayanti *et al.*, 2020).

Manager memiliki peran yang penting pada kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam tekanan ataupun tuntutan yang di harapkan perusahaan yaitu supaya perusahaan dapat stabil dalam mendapatkan pendapatan perusahaan. Setiap perusahaan harus memiliki pimpinan yang dapat mengelola karyawan agar mampu bekerja secara baik supaya perusahaan bisa mengalami kemajuan, begitupun sebaliknya jika pimpinan kurang efektif dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja. Selain gaya kepemimpinan, kompensasi yang kurang sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun, dan ini menjadi suatu masalah dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan 2) Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan? Tujuan penelitian ini yakni 1) untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1. Landasan Teori

Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan yaitu menunjukkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan yaitu perilaku, strategi, ketrampilan, sifat, sikap yang sering ditetapkan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Menurut Burso (2018:226), gaya kepemimpinan yaitu suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diterapkan pemimpin ketika mempengaruhi orang lain. Menurut

chaniago (2017:43), gaya kepemimpinan yaitu perwujudan perilaku pemimpin, berkaitan dengan kemampuan kepemimpinannya. Dengan demikian menurut beberapa ahli diatas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku yang ditampilkan seorang pemimpin saat memimpin. Menurut Katono dalam Lisa Paramita (2017:13)

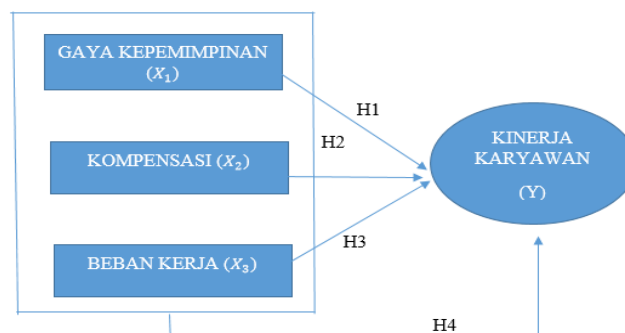
Menurut (Berdi, 2019) kompensasi yaitu untuk menggairahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Menurut (Khair, 2017), kompensasi adalah suatu pemberian atas penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras, serta ketrampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada organisasi. Menurut (Hasibuan 2018), kompensasi merupakan sebuah pendapatan karyawan dalam bentuk uang, atau barang sebagai bentuk imbalan jasa yang sudah diberikan kepada perusahaan. Menurut para ahli diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa kompensasi yaitu bentuk imbalan yang diberikan pada karyawan atas tugas yang telah diselesaikan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diwujudkan pada berbagai bentuk sesuai dengan kebijakan organisasi.

Menurut Suci R. Mar`ih (2017:22), beban kerja yaitu pekerjaan dengan jumlah besar yang harus dilakukan, seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja berupa tanggung jawab yang besar kepada pekejaannya. Menurut Suci R. Mar`ih (2017:23), beban kerja kualitatif yang berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut sunarso dalam jeky, sofia dan Wehelmina (2018:21) beban kerja merupakan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Jadi beban kerja adalah suatu tuntutan karyawan untuk menyelesaikan semua tugas yang melebihi kadar kemampuan seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu

Kinerja yaitu sebuah hasil pencapaian karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, dan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut (Sembiring, 2020: 15), kinerja adalah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seseorang karyawan untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Menurut (Estiningsih, 2018:50), kinerja karyawan yaitu pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dari suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian perusahaan. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan saat melaksanakan tugasnya yang diukur dalam jangka waktu tertentu. Jadi masalah pada kinerja adalah masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan jadi dipelukan untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal tersebut dapat membuat manajemen untuk melakukan kebijakan, sehingga ada peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan (Efnita, 2018:93). Berdasarkan pengertian para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu kinerja adalah sebuah hasil dari peningkatan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan dapat menguntungkan perusahaan. Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019)

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel dependen dan satu variabel dependen yang dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. 1

Kerangka Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi bawahannya. Untuk dapat mempengaruhi karyawan sesuai yang diinginkan, pimpinan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut untuk mendorong dan memotivasi karyawan agar mempunyai semangat kerja, dan dapat bekerja dengan baik. Perusahaan mengalami kemajuan apabila memiliki pimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Soulthan S. Batubara (2020) menyatakan hasil penelitian bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis pertama:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu bentuk perhatian serta alasan karyawan bekerja, kompensasi sebagai bentuk imbalan jasa atas pencapaian yang sudah diberikan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan adanya kompensasi diharapkan karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerja untuk keberhasilan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Jaka Santosa, & Oki Rosanto (2019) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis kedua:

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan tugas yang harus diselesaikan setiap karyawan. Perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pemberian beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan dampak buruk yaitu menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mutiara S. Siburian, Riane Johnly Pio, dan Sofia A.P Sambul (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis ketiga:

H₃: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rona Tanjung, Refina Wahyu Nurcahyani, Rahman Hasibuan (2021) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis keempat:

H₄: Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana metode kuantitatif adalah metode penelitian dengan mengumpulkan data-data yang dapat diukur mempunyai tujuan untuk membantu menemukan hubungan antara variabel yang ada dalam sebuah populasi (dengan cara menyebar kuisioner).

3.1. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan data primer dan sekunder pada penelitian ini. Suatu data yang diambil secara langsung dengan cara melakukan pengamatan di Mitrho *Egg Quail* Boyolali. Penulis menyebar kuesioner tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang bekerja di Mitrho *Egg Quail* Boyolali. Sebanyak 56 karyawan yang berlokasi di Desa Ngesrep, Kecamatan Ngemplak, Kabupaten Boyolali. Penentuan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh. Dikarenakan jumlah populasi yang ada dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk pengisian kuesionernya.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Usia karyawan Mitrho *Egg Quail* Boyolali YANGberusia 21-30 tahun sebanyak 7 responden atau 13 %, usia 31-40 tahun sebanyak 27 responden atau 48 %, dan usia 41-50 tahun sebanyak 22 responden atau 39 %. Jenis kelamin karyawan Mitrho *Egg Quail* Boyolali mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 responden atau 95 %, dan jenis kelamin perempuan sebanyak 3 responden atau 5 %. Lama bekerja karyawan Mitrho *Egg Quail* Boyolali >1 tahun sebanyak 3 responden atau 5 %, lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 36 responden atau 64 %, dan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 17 responden atau 31 %.

4.2. Hasil Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil oah data dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki 4 variabel yang terdiri dari 35 pernyataan. Hasil dalam penelitian dinyatakan valid karena nilai sig. <0,05.

b. Uji Reabilitas

Cronbach Alpha pada gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0,783 > 0,60$. Cronbach Alpha pada kompensasi (X_2) sebesar $0,757 > 0,60$. Cronbach Alpha pada beban kerja (X_3) sebesar $0,711 > 0,60$. Sedangkan Cronbach Alpha pada kinerja karyawan $0,770 > 0,60$. Maka dari 4 variabel diatas dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan reliabel karena Cronbach Alpha $> 0,60$.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yaitu 0,999 maka variabel dinyatakan normal karena nilai signifikansi $> 0,05$.

d. Uji Heteroskedasitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Heteroskedasitas

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,860	5,779		,322	,749
	X1	,058	,067	,125	,872	,387
	X2	-,082	,095	-,119	-	,392
	X3	-,013	,078	-,024	-	,868
					,167	

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: hasil olah data 2023

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan $X_1 = 0,387$, kompensasi $X_2 = 0,392$, dan beban kerja $X_3 = 0,868$, maka tidak terjadi heteroskedasitas karena nilai signifikansi $> 0,05$.

e. Uji Auto Kolerasi

Tabel 4. 3
Hasil Uji Auto Kolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,612 ^a	,374	,338	2,17848	2,186

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data 2023

Uji Auto Kolerasi dengan melihat tabel Durbin-Watson, penelitian ini memiliki sample sejumlah 56 responden, maka:

$$du = 1,6830$$

$$4 - 1,6830 = 2,317$$

$$dl = 1,4581$$

$$4 - 1,4581 = 2,5419$$

$$4-du < d < 4-dl$$

$$2,317 < 2,186 < 2,5419$$

f. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,194	10,183		,412	,682		
	X1	,226	,118	,220	1,914	,061	,911	1,098
	X2	,114	,167	,076	,683	,498	,983	1,017
	X3	,742	,137	,623	5,395	,000	,903	1,108

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data 2023

Dapat diketahui nilai tolerance

$X_1 = 0,911 > 0,10$ dan nilai $VIF X_1 = 1,098 < 10$. Nilai tolerance $X_2 = 0,983 > 0,10$ dan nilai $VIF X_2 = 1,017 < 10$. Nilai tolerance $X_3 = 0,903 > 0,10$ dan nilai $VIF X_3 = 1,108$. Nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 maka data tidak terjadi multikolinieritas.

g. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,194	10,183		,412	,682
	X1	,226	,118	,220	1,914	,061
	X2	,114	,167	,076	,683	,498
	X3	,742	,137	,623	5,395	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data 2023

Dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 4,194 + 0,226 + 0,114 + 0,742$$

Dari persamaan diatas dijelaskan bahwa:

- a) Konstanta (α) = 4,194 artinya tanpa adanya variabel gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan beban kerja (X_3) = 0, maka besarnya variabel kinerja sebesar 4,194.
- b) Koefisien regresi gaya kepemimpinan (β_1) = 0,226 artinya setiap kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,226 satuan.
- c) Koefisien regresi kompensasi (β_2) = 0,114 artinya setiap kompensasi sebesar satu satuan akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,114 satuan.
- d) Koefisien regresi beban kerja (β_3) = 0,742 artinya setiap beban kerja sebesar satu satuan akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,742 satuan.

4.3. Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Pengolahan Data

Tabel 4. 6
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,194	10,183		,412	,682
	X1	,226	,118	,220	1,914	,061
	X2	,114	,167	,076	,683	,498
	X3	,742	,137	,623	5,395	,000

a. Dependent Variable: Y

- 1) Pengujian Hipotesis 1 “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, dengan menggunakan Uji T. Dasar pengambilan keputusannya yaitu nilai signifikansi $< 0,05$. Dapat dilihat pada tabel bahwa X_1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,061 $< 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Pengujian Hipotesis 2 “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, dengan menggunakan Uji T. Dasar pengambilan keputusannya yaitu nilai signifikansi $< 0,05$. Dapat dilihat pada tabel bahwa X_2 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,498 $< 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa kompensasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Pengujian Hipotesis 3 “Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, dengan menggunakan Uji T. Dasar pengambilan keputusannya yaitu nilai signifikansi $< 0,05$. Dapat dilihat pada tabel bahwa X_3 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa beban kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 4) Pengujian Hipotesis 4 “Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, dengan menggunakan Uji F.

Tabel 4. 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,433	3	49,144	10,355	,000 ^b
	Residual	246,781	52	4,746		
	Total	394,214	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: hasil olah data 2023

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi = $0,00 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan beban kerja (X_3), berpengaruh signifikansi secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

5) Hasil Uji Determinasi

Tabel 4. 8
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,374	,338	2,17848

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: hasil olah data 2023

Dapat diketahui nilai determinasi yaitu 0,338. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan 33,8 % dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 66,2 % dipengaruhi oleh variabel lainya yang tidak diteliti.

4.4. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian hipotesis, dilakukan interpretasi yang berisi penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis dikaitkan dengan teori, fenomena dan penelitian sebelumnya.

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,061 > 0,05$. dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan menurun maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fiderius Ismanto (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil wawancara terhadap beberapa karyawan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan karena pimpinan sudah menjalankan tugasnya dengan baik, dan bisa mengarahkan serta menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H_0 diterima H_a ditolak hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,498 > 0,05$. Sehingga pada perumusan masalah terjawab bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga pada tujuan penelitian terpenuhi untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, & Victor P.K. Lengkong (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil wawancara terhadap beberapa karyawan menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasil yang diperoleh karyawan sepadan dengan tugas yang dikerjakan.

3) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_0 ditolak H_a diterima hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Terdapat hubungan antara beban kerja, apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga ikut meningkat, dan apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil ini mendukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santi Octaviani, & Rahmah Hamni (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil wawancara terhadap beberapa karyawan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan harapan karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga karyawan memiliki kesadaran atas tanggung jawab yang telah diberikan.

- 4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan penelitian bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H_0 ditolak H_a diterima hal ini dibuktikan dengan uji F dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Hasil ini mendukung pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rona Tanjung, Refna Nurcahyani, & Rahman Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian H_1 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,061 > 0,05$.
2. Pengujian H_2 menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H_0 diterima H_a ditolak hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,498 > 0,05$.
3. Pengujian H_3 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_0 ditolak H_a diterima hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$.
4. Pengujian H_3 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H_0 ditolak H_a diterima hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$.
5. Kemampuan variabel independen gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan beban kerja (X_3) dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 33,8 %, sedangkan sisanya sebesar 66,2 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan proses penelitian, ada beberapa keterbatasan yang dialami peneliti yaitu:

1. Keterbatasan kemampuan responden dalam memahami pernyataan pada kuesioner serta kejujuran dalam menjawab kuesioner penelitian yang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Oleh karena itu, kemungkinan kesalahan jawaban bisa terjadi sehingga analisis yang dihasilkan bisa kurang akurat.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk variabel gaya kepemimpinan diharapkan pimpinan dapat memberikan arahan serta bisa lebih dekat dengan karyawan agar karyawan merasa nyaman selama bekerja.
2. Untuk variabel kompensasi diharapkan perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan.
3. Untuk variabel beban kerja diharapkan perusahaan lebih memperhatikan pemberian beban kerja yang diberikan karyawan dan batas waktu penyelesaiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anjani, P. R. 2022. *Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan*. Retrieved from Skripsi.
- [2] Arismunandar, M., & Khair, H. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 3 No. 2, 273-282.
- [3] Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 7. No. 1 Januari 2019, 741-750.

- [4] Ayu, N. 2022, Juni. *Pengaruh Work Overload dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa*. Retrieved from Karya Tugas Akhir Mahasiswa.
- [5] Barubara, S. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)*. Jurnal Pendidikan Akuntansi Vol. 3. No. 1, 40-58.
- [6] Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 1 No. 9, 1897-1906.
- [7] Fathurahma, M. 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Pangkep*. Retrieved from Skripsi.
- [8] Fazira, E., & M. Khoiri. 2022. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sicepat Express Batam*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 11 No. 1, 947-954.
- [9] Garaika. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 28-41.
- [10] Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. 2019. *Manajemen dan Eksekutif*. Jurnal Manajemen, 51-66.
- [11] Imelda, Tarigan, I., & Syawaluddin. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan*. Jurnal Bisnis Kolega. Vol. 7 No. 2, 30-39.
- [12] Ismanto, F. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2, No. 2, pp 173-188.
- [13] Lina, N. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kota Baru Kalimantan Selatan*. Retrieved from Skripsi.
- [14] Marhumi, S., Hj. Naidah, & Minasni, H. 2022. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 404-414.
- [15] Nurjaya, Mukhtar, A., & Achsanuddin UA, A. 2022. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Volume 2 No. 1, 35-43.
- [16] Octavianti, S., & Hamni, R. 2022. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inkabiz Indonesia*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Volume 5, No 3, 1490-1496.
- [17] Patma, T. S., Maskan, M., & Mulyadi, K. 2019. *Pengantar Manajemen*. Malang: Polinema Press.
- [18] Priyono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya.
- [19] Rahmawati, I. K., & Maulidi, A. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung*. Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 2, 255-267.
- [20] Risnawati. 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Sulsel Ventura Cabang Makassar*. Jurnal Economix Vol. 8 No. 2, 119-129.
- [21] Rohman, M. A., & R. M. 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. Jurnal Mahasiswa Manajemen Vol. 2 No. 1, 1-22.

- [22] Santosa, J., & Rosanto, O. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta*. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2, 21-30.
- [23] Selvia, D. 2022. *Pengaruh Strees Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung*. Retrieved from Skripsi.
- [24] Siburian, M., Pio, R. J., & Sambul, S. 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara*. Productivity Vol. 2 No. 5, 370-377.
- [25] Siti Qona'ah S. Sos. MM. 2020, Maret. *Dasar-dasar Manajemen*. Retrieved from Modul.
- [26] Susan, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Pendidikan Islam. Vol. 9 No. 2, 952-962.
- [27] Susanti. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada TBK*. Retrieved from Skripsi.
- [28] Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., & Hasibuan, R. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 8 No. 2, 193-211.
- [29] Wahyuni, T., Purnomo, H., & Subagyo. 2022. *Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan PT Basahaku Inggris*. Jurnal Manajemen. Vol. 12 No. 1, 27-40.
- [30] Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. 2022. *Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan*. Vol 5 No. 1, 39-48.