

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KLIK HIRO OPTIMA
DI WILAYAH JAKARTA PUSAT**

Tarwijo¹, Efrilita Galenium Sofyan²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

¹email: dosen01476@unpam.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

²email: efrilita19@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance at PT. Klik Hiro Optima in Central Jakarta. In addition, the study also examines the role of leadership and compensation in relation to employee performance. The sample used in this study consisted of 62 employees, employing a saturated sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires and observation. The results of this study show that both leadership style and compensation have a positive and significant effect on employee performance, with the regression equation $Y = 21.902 + 0.212 X_1 + 0.309 X_2$, and the coefficient of determination value of 43.4%. The hypothesis test for the leadership style variable indicates that leadership style significantly affects employee performance, with a significance value of $0.003 < 0.05$ and $t\text{-value} > t\text{-table}$ of $3.112 > 2.001$. Compensation also significantly affects performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $t\text{-value} > t\text{-table}$ of $5.032 > 2.001$. The F-test results show that $F\text{-value} > F\text{-table}$ of $22.627 > 3.153$. It can be concluded that the study shows that there is an influence of leadership style and compensation on employee performance at PT. Klik Hiro Optima, Central Jakarta.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Klik Hiro Optima di Jakarta Pusat. Selain itu, penelitian ini juga menguji peran kepemimpinan dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui angket dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 21,902 + 0,212 X_1 + 0,309 X_2$, dan nilai koefisien determinasi sebesar 43,4%. Uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sebesar $3,112 > 2,001$. Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sebesar $5,032 > 2,001$. Hasil uji F menunjukkan nilai $F > F\text{ tabel}$ sebesar $22,627 > 3,153$. Dapat disimpulkan bahwa penelitian menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Klik Hiro Optima, Jakarta Pusat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, 2021). Dengan kata lain gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang merupakan hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, karakteristik dan sikap seorang pemimpin ketika dia berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya. Hal ini juga didukung dengan penelitian (Lianata & Santoso, 2022) bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,427389, dan nilai T-Statistic sebesar 4,526811 lebih besar dari nilai $Z\alpha = 0,5 (5\%) = 1,96$, maka dapat dikatakan Signifikan (positif). Kemudian hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima dengan path coefficients sebesar 0,527387, dan nilai T-statistic sebesar 5,998049 lebih besar dari nilai $Z\alpha = 0,5 (5\%) = 1,96$, maka dapat dikatakan Signifikan (positif). Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki dan memahami segala aspek perilaku kepemimpinan dan mengetahui kapan fungsi kepemimpinan diperlukan.

Berdasarkan penjelasan tersebut untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai gaya kepemimpinan di PT. Klik Hiro Optima Di Wilayah Jakarta Pusat menggunakan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepemimpinan kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner, diperoleh data pra survey pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan Pada Karyawan PT Klik Hiro Optima Di Wilayah Jakarta Pusat

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Kriteria
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
1	Pemimpin dalam membuat aturan selalu melibatkan karyawan dan persetujuan karyawan atau tidak sepihak	5	16,7%	25	83,3%	Kurang Baik
2	Pimpinan membinakomunikasi yang baik dengan karyawan	23	73,3%	7	26,7%	Baik
3	Pemimpin dapat mengambil Keputusan yang bijak dengan tepat untuk kebaikan karyawan	11	36,7%	19	63,3%	Kurang Baik
4	Apakah pemimpin dapat menunjukkan kepedulian sebagai kebutuhan dan kesejahteraan karyawan	10	33,3%	20	66,7%	Kurang Baik
5	Pemimpin mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	21	70%	9	30%	Baik

Sumber: Pra-Survey karyawan PT. Klik Hiro Optima 2024

Berdasarkan pada tabel 1 hasil penilaian yang menunjukkan kepemimpinan yang ada pada PT. Klik Hiro Optima Di Wilayah Jakarta Pusat belum cukup baik diantaranya pemimpin dalam membuat aturan selalu melibatkan karyawan dan persetujuan karyawan atau tidak sepihak 83,3%, pemimpin dapat mengambil keputusan yang bijak dengan tepat untuk kebaikan karyawan 63,3%, pemimpin dapat menunjukkan kepedulian sebagai kebutuhan dan kesejahteraan karyawan 66,7%. Hal ini tentunya masih jauh dari harapan karyawan kepada pemimpinnya yang menginginkan seorang pemimpin yang memiliki pribadi yang baik dan bertanggung jawab. Oleh karena itu karyawan masih membutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi contoh atau acuan kepada bawahannya guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan dan keberlanjutan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan cara meningkatkan kinerja karyawan melalui penghargaan atas usaha atau kinerjanya yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat

keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Salah satu caranya adalah kompensasi, faktor kompensasi sendiri juga penting bagi karyawan sebagai individu karena jumlah kompensasi yang mereka terima mencerminkan seberapa penting pekerjaan mereka bagi diri sendiri dan keluarga dan masyarakat. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar, Mada Faisal, 2021). Hal ini diperkuat dengan penjelasan tersebut yang merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Setelah dilakukan observasi, hasilnya menunjukkan bahwa PT. Klik Hiro Optima di Jakarta Pusat memberikan bonus atau insentif penjualan bulanan secara tidak merata kepada seluruh staf jika mereka mencapai target penjualan. Hal ini hanya diberikan kepada divisi marketing dan engineering karena hasil penjualan mereka. Karyawan di divisi lain hanya akan menerima bonus jika mereka bersedia lembur di luar jadwal mereka. Selain itu, perusahaan membuat peraturan tentang pemotongan gaji saat absensi, karyawan yang tidak dapat bekerja karena alasan apapun termasuk sakit, akan dikenakan potongan yang sama atau tidak sesuai dengan gaji pokok yang didapat.

Tabel 2. Data Kompensasi Karyawan PT. Klik Hiro Optima Di Wilayah Jakarta Pusat

No	Golongan	Jumlah Divisi	Gaji Pokok	Kompensasi			Potongan Tidak Hadir
				BPJS	Bonus	THR	
1	Accounting	5	5.500.000	35.000	-	5.500.000	150.000
2	Engineering	10	6.000.000	35.000	2%dari penjualan	6.000.000	150.000
3	Marketing	18	4.500.000	35.000	2%dari penjualan	4.500.000	150.000
4	StaffAdmin	7	4.000.000	35.000	-	4.000.000	150.000
5	Warehouse	10	4.300.000	35.000	-	4.300.000	150.000
6	Kurir	8	3.000.000	35.000	-	3.000.000	150.000
7	OfficeBoy	4	2.200.000	35.000	-	2.200.000	150.000

Sumber : Golongan Gaji Karyawan PT. Klik Hiro Optima 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan adanya kompensasi yang tidak optimal karena dapat dilihat bahwa bonus hanya didapatkan oleh divisi marketing dan *engineering* sedangkan untuk divisi yang lainnya tidak mendapatkan bonus yang sama, padahal jika dilihat dari porsi masing-masing kerjaan setiap pegawai memiliki target dan tujuan yang sama untuk memajukan perusahaan khususnya dalam hal manajemen perusahaan. Hal ini didasarkan pada pengertian manajemen secara umum adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya (Aditama, 2020). Hal ini juga didukung dengan penelitian (Sembiring et al., 2021) bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo.

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, meningkatkan kinerja karyawan bukan hanya sekedar pilihan melainkan suatu keharusan bagi perusahaan agar mampu mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawan agar memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat di pasar. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sinaga, 2020). Kinerja karyawan merupakan aspek kritis dalam kesuksesan operasional dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan, evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan adalah bagian integral dari upaya manajemen untuk memastikan bahwa sumber daya manusia perusahaan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan strategi. Pengertian tentang kinerja juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Savitri & Putri, 2024) bahwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transdana Profitri pada Kawasan Sains Teknologi Serpong.

Berdasarkan penjelasan di atas, untuk melihat kondisi kinerja karyawan pada PT. Klik Hiro Optima Di Wilayah Jakarta Pusat, maka penulis memperoleh data dari PT. Klik Hiro Optima pada periode tahun 2022 dan 2023 mengenai kinerja karyawan perusahaan tersebut sebagai bentuk perbandingan yang hasilnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Kinerja Karyawan Pada PT. Klik Hiro Optima Di Wilayah Jakarta Pusat Periode 2022

Rincian Kinerja	TargetKinerja	Realisasi	Presentase	Keterangan
JUNG	2.000.000.000	1.869.200.000	93,46%	TidakTercapai
BERAER	1.000.000.000	596.500.000	59,65%	TidakTercapai
SIMON	1.000.000.000	467.800.000	46,78%	TidakTercapai
VNB	500.000.000	159.900.000	31,98%	TidakTercapai

Sumber : Data Kinerja Karyawan Tahunan PT. Klik Hiro Optima 2022

Tabel 4. Kinerja Karyawan Pada PT. Klik Hiro Optima Di Wilayah Jakarta Pusat Periode 2023

Rincian Kinerja	TargetKinerja	Realisasi	Presentase	Keterangan
JUNG	2.000.000.000	1.967.600.000	98,38%	TidakTercapai
BERAER	1.000.000.000	688.000.000	68,80%	TidakTercapai
SIMON	1.000.000.000	500.000.000	50,00%	TidakTercapai
VNB	500.000.000	161.000.000	32,20%	TidakTercapai

Sumber : Data Kinerja Karyawan Tahunan PT. Klik Hiro Optima 2023

Berdasarkan tabel 3 dan 4, data kinerja karyawan pada tahun 2022 dan 2023 berdasarkan target kinerja yang telah ditentukan oleh PT. Klik Hiro Optima. Dimana dengan target yang sama di 2 tahun tersebut tidak ada yang tercapai, walaupun mengalami peningkatan di tahun 2023 yang tipis yaitu dari 93,46 % menjadi 98,38 % , 59,65% menjadi 68,80%, 46,78% menjadi 50,00% dan 31,98% menjadi 32,20%. Tetapi dengan target yang sama dari 4 kinerja tersebut, tidak ada satupun kinerja karyawan yang mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Tentunya dalam hal ini harus menjadi perhatian perusahaan untuk mencari tahu penyebab dari masalah tersebut. Oleh karena itu, ketika hasil kerjanya diapresiasi maka diharapkan karyawan akan mampu mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerjanya, terutama pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pelayanan yang nantinya akan mempengaruhi hasil dari data kinerja karyawan. Pengertian kinerja sejalan dengan penelitian penelitian (Tarwijo et al., 2021) bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality dengan persamaan regresi $Y = 7,374 + 0,230X1 + 0,628X2$.

Berdasarkan fenomena – fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Klik Hiro Optima Pada Wilayah Jakarta Pusat.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskripsi kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Kemudahan yang didapat dalam penelitian tersebut terindikasi adanya awal dari hipotesis penelitian yang di bangun untuk selanjutnya memudahkan bagi mahasiswa untuk membuktikan hipotesis tersebut dengan berbagai prosedur penelitian yang terstruktur (Darwin, 2021). Pendekatan asosiatif adalah serangkaian proses yang terjadi pada bentuk interaksi sosial dan mengarah pada persatuan, kesatuan dan dapat meningkatkan solidaritas sosial antar individu dan kelompok. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2024).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2024). Berdasarkan pada tempat peneliti telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Klik Hiro Optima dengan jumlah 62 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2024) teknik sampling jenuh merupakan sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Teknik Nonprobability sampling adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan penentuan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 62 orang karyawan.

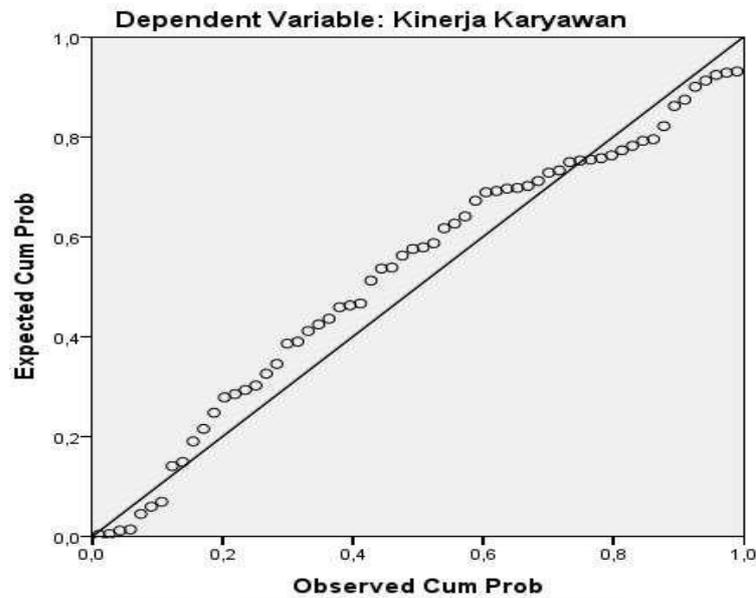
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,63891502
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,072
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,185 ^c

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,185 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi ambang batas yang ditentukan.

Hasil uji normalitas berdasarkan p-plot pada gambar dibawah ini :
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Berdasarkan gambar 1 bahwa data mengikuti garis distribusi normal, yang terlihat dari pola sebaran data yang berdekatan dengan garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa dia memenuhi syarat uji normalitas, karena data tersebar di sekitar garis diagonal dan sejalan dengan arah garis tersebut.

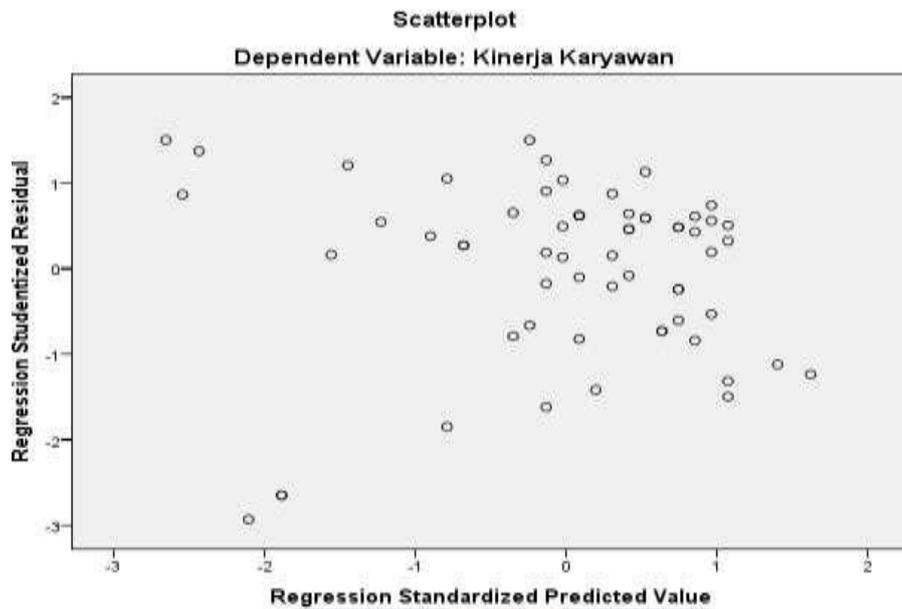
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandar dized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,902	3,359		6,521	,000		
	Gaya	,212	,068	,314	3,112	,003	,941	1,062
	Kepemimpinan							
	Kompensasi	,309	,061	,508	5,032	,000	,941	1,062

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari variabel tersebut didapat nilai tolerance 0,941 > 0,1 dan nilai VIF 1,062 < 10. Maka dapat di simpulkan kedua variabel tidak terdapat gejala multikolinearitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada Gambar 2 dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

ModelSummary^b

Model	R	RSquare	AdjustedR Square	Std.Errorof theEstimate	Durbin-Watson
1	,659 ^a	,434	,415	4,71689	1,789

Berdasarkan tabel 7 di atas nilai durbin-watson sebesar yang dimana nilai tersebut berada pada interval kolerasi (1,550 –2,460). Maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,962	3,618		8,005	,000
	Gaya Kepemimpinan	,296	,078	,437	3,766	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 hasil uji regresi linear sederhana di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $(Y = a + bx)$, Dimana $Y = 28,962 + 0,296 X1$. Jika nilai $X1 = 0$ akan diperoleh $Y = 28,962$

Tabel 9. Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1 (Constant)	29,880	2,322		
	Kompensasi	,355	,064	,584	5,574	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 hasil uji regresi linear sederhana diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dari kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu $(Y = a + bx)$, Dimana $Y = 29,880 + 0,355 X_2$. Jika nilai $X_2 = 0$ akan diperoleh $Y = 29,880$

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1 (Constant)	21,902	3,359		
	Gaya Kepemimpinan	,212	,068	,314	3,112	,003
	Kompensasi	,309	,061	,504	5,032	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 10 hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 21,902 + 0,212 X_1 + 0,309 X_2 + \alpha$. dimana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah gaya kepemimpinan, dan X2 adalah kompensasi. Dari hasil penelitian di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 21,902 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 21,902
- Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,212 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.212, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien kompensasi sebesar 0.309 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.309, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,659a	,434	,415	4,716	,434	22,627	2	59	,000

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11 di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.659 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0,600 sampai 0,799 yang mengindikasikan pengaruh yang kuat antara variabel - variabel tersebut.

Tabel 12. Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659a	,434	,415	4,716

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 12 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,434 yang artinya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 43,4%, sedangkan 56,6% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Hipotesis (Uji T) Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,902	3,359		6,521	,000
	Gaya Kepemimpinan	,212	,068	,314	3,112	,003
	Kompensasi	,309	,061	,508	5,032	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Dari tabel 13 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,112 > 2,001)$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Dengan ini maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- b. Nilai hitung kompensasi sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,032 > 2,001)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan ini maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		SumofSquares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1006,857	2	503,428	22,627	.000 ^b
	Residual	1312,691	59	22,249		
	Total	2319,548	61			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 14 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(22,627 > 3,153)$, hal ini juga diperkuat $pvalue < Sig$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka $H_{o3} : \rho_3 = 0$ di tolak dan $H_{a3} : \rho_3 \neq 0$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari PT. Klik Hiro Optima Jakarta Pusat, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,437 menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai determinasi 19,1% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,112 > 2,001$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian di dari PT. Klik Hiro Optima Jakarta Pusat, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,584 dengan hubungan yang sedang dan nilai determinasi 34,1%, sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,032 > 2,001$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di dari PT. Klik Hiro Optima Jakarta Pusat, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,659 menunjukkan adanya hubungan kuat, dan nilai determinasi sebesar 43,4%. sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $22,627 > 3,153$, hal ini juga diperkuat $pvalue < 0,05$.

REFERENSI

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen : Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri.
- Darwin, M. dkk. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. CV Media Sains Indonesia.
- Lianata, A. R., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya the Effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance At Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(2), 148–158.
- Savitri, S. I., & Putri, C. A. (2024). *Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 2 Desember , 2024 | ISSN :*

2621-3982 EISSN: 2722-3574 PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TRANSDANA PROFITRI PADA KAWASAN Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 2 Desember , 2024 | ISSN : 2621-. 2, 634–646.

Sembiring, menanti, Tarigan, E., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(4), 42–52.

Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* ((Edisi 4)). CV. Alfabeta.

Tarwijo, T., Fatmawati, D., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 174–181. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.67>

Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi* ((Edisi Per). PT. Nasya Expanding Management.

