

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pembangkit Listrik Tenaga Mini Hidro PT. Hidro Rizki Ilahi Lebakbarang

Muhammad Sahihrul Fuad¹⁾, Muhammad Yusuf²⁾, Teguh Purwanto³⁾

1), 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan

2) Program Studi Akuntansi FEB Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan

purwateguh1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada pembangkit listrik tenaga mini hidro PT. Hidro Rizki Ilahi Lebakbarang. Jumlah populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Hidro Rizki Ilahi Lebakbarang yang berjumlah 60 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh didapatkan sampel 60 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 21 digunakan untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa, (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. (2) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,140 > 0,05$. (3) komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,402 > 0,05$. (4) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (5) gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

The Effect Of Leadership Style, Work Motivation, Organizational Commitment And Compensation On Employee Performance At Mini Hydro Power Plant Of PT. Hidro Rizki Ilahi, Lebakbarang

Abstract

This study aims to examine the effect of leadership style, work motivation, organizational commitment and compensation on employee performance at mini hydro

power plant of PT. Hidro Rizki Ilahi, Lebakbarang. All staffs totaling 60 people were as the population and samples as well by the sampling techniques. Some interviews and questionnaires were conducted as the data collecting. Meanwhile, multiple linear regression using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 21 program was used to analyse the data. From the analysis results, it showed; (1) leadership style has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.014 < 0.05$, (2) work motivation has no significant effect on employee performance with a significance value of $0.140 > 0.05$, (3) organizational commitment has no significant effect on employee performance with a significance value of $0.402 > 0.05$, (4) compensation has a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$, and (5) leadership style, work motivation, organizational commitment and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Organizational Commitment, Compensation on Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang tidak dapat dipisahkan dari asosiasi, baik institusional maupun korporasi. asosiasi membutuhkan seseorang yang berkualitas dan efektif. Karena sifat para pekerja ini mempengaruhi pameran yang mereka berikan kepada organisasi. (Ahmad, Farrukh dan Nazir, 2015) dalam (Gunawan, 2020).

Pada dasarnya, orang-orang ini perlu dikelola oleh manajemen yang tepat untuk menjadi pelaku dan perencana guna mencapai tujuan organisasi. Aset karyawan adalah administrasi kumpulan orang yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan otoritatif (Mondy dan Martocchio, 2016). Penugasan karyawan adalah untuk mengawasi SDM serta dapat diharapkan dengan tujuan agar pekerja dapat memberikan kinerja representatif yang ideal.

Pelaksanaan kinerja adalah bantuan untuk mencapai tujuan organisasi karena kemajuan suatu organisasi tidak diragukan lagi bergantung pada kinerja pekerja yang hebat dan buruk dalam organisasi tersebut. Dengan cara ini, sangat penting untuk mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan pekerja oleh organisasi untuk melihat sejauh mana perwakilan dapat menambah pergantian peristiwa dan perkembangan organisasi. Ada beberapa sudut pandang yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja, dalam organisasi, termasuk gaya inisiatif, inspirasi kerja, tanggung jawab hierarkis dan remunerasi yang ada. PT. Hidro Rizki Divine adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang penyediaan energi listrik, khususnya di Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTM) Kecil yang terletak di Kota Bantar Kulon, Kec. Lebak barang Kab. Pekalongan, Jawa Tengah. Organisasi ini merupakan bagian dari PT. Tamaris Hydro terletak di Jakarta.

Organisasi ini dapat berkembang menjadi organisasi yang tingkat tinggi dan berkembang, karena memiliki peluang yang sangat besar dalam bidang penyediaan energi listrik di Jawa Tengah, khususnya Pemda Pekalongan. Jadi

organisasi terus berupaya untuk mengembangkan ciptaannya sambil mengikuti dan mengembangkan lebih lanjut kinerja yang representatif sehingga tetap ideal. Kinerja karyawan PT. Hydro Rizki Ilahi tentunya tidak dapat dipisahkan dari unsur-unsur yang membantu pelaksanaan kinerja seperti Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi para pegawainya.

Melalui latar belakang masalah yang ada, dapat diambil rumusan masalah dari penelitian ini adalah: (1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hydro Rizki Ilahi Lebakbarang? (2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hydro Rizki Ilahi Lebakbarang? (3) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hydro Rizki Ilahi Lebakbarang? (4) Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hydro Rizki Ilahi Lebakbarang? (5) Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Komitmen Organisasi Dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hydro Rizki Ilahi Lebakbarang?

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Hydro Rizki Ilahi Lebakbarang. (2) Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hydro Rizki Ilahi Lebakbarang. (3) Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hydro Rizki Ilahi Lebakbarang. (4) Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hydro Rizki Ilahi Lebakbarang. (5) Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hydro Rizki Ilahi Lebakbarang.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2011: 153) Kinerja karyawan adalah akibat dari suatu proses kerja tertentu yang diatur pada titik dan tempat pekerja dan asosiasi yang bersangkutan. Sementara itu, menurut Faustino Cardoso Gomes (2012: 195), Kinerja Karyawan sebagai artikulasi, misalnya, hasil, kemahiran, dan kelangsungan hidup sering dikaitkan dengan kemanfaatan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Riadi (2019), gaya kepemimpinan berarti prosedur, struktur, dan kapasitas yang digunakan oleh seseorang yang tak tertandingi dalam bertindak, menyampaikan dan menghubungkan guna mempengaruhi, mengarahkan, menggerakkan dan mengendalikan pekerja atau perwakilan untuk memiliki pilihan dan melakukan tugas untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi Kerja

Robbins (2008) dalam (Ratnasari, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan untuk menghabiskan tingkat pengerahan tenaga yang tinggi menuju tujuan otoritatif, yang disesuaikan dengan kapasitas upaya ini untuk mengatasi masalah individu.

Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg (2010) dalam (Widia & Meita, 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu bentuk identifikasi mengenai sejauh mana karyawan tersebut terlibat dengan organisasinya dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

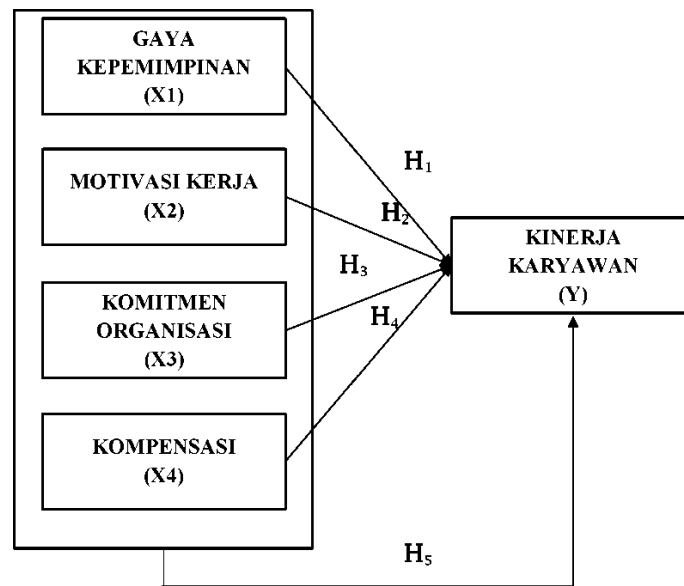
Kompensasi

Menurut Arif Yusuf Hamali (2017:78) Kompensasi diharapkan sebagai penghargaan (hadiah organisasi atas penebusan waktu, tenaga dan renungan yang telah diberikan perwakilan kepada organisasi. Kemudian, menurut Handoko (2009:183) dalam (Edy Sutrisno, 2019) kompensasi adalah semua yang didapat oleh perwakilan sebagai bayaran atas pekerjaan mereka.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian diatas menunjuk terhadap penelitian yang dilakukan Reinhard Udam dan Dewi Pujiani (2021) dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Palur Kabupaten Karanganyar**". Objek yang diteliti adalah karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Palur Kabupaten Karanganyar dan sampel yang digunakan 50 responden. Variabel dependen yang diteliti yaitu kinerja karyawan sedangkan variabel independennya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa analisis *r e g r e s i* linier berganda dengan program SPSS.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

H₃ : Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan

H₄ : Terdapat pengaruh signifikan kompensasi dengan kinerja karyawan

H₅ : Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen

organisasi dan kompensasi secara simultan dengan kinerja karyawan

TEKNIK PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rencana eksplorasi yang informatif (pemeriksaan ilustratif). Sesuai Silaen (2018:19) mengungkap eksplorasi logis atau disebut juga penelitian eksplanatori mengharapkan untuk menguji suatu kenyataan melalui pengujian spekulasi tentang kausalitas antara faktor-faktor yang dipertimbangkan.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2021, yang meliputi persiapan dan pelaksanaan. Adapun serangkaian penelitian ini bertempat di PT. Hidro Rizki Ilahi Lebakbarang

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013:117) Populasi adalah keseluruhan subjek/objek dari sifat-sifat tertentu yang dibedakan melalui ilmuwan dan kemudian dibuat

kesimpulan darinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Hydro Rizki Ilahi Lebakbarang ke atas 60 orang.

Prosedur penelitian yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah metode uji sampling jenuh. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016) dalam (Ibtidaiyah, 2021) sampel jenuh adalah suatu metode pengujian ketika semua individu dari populasi digunakan sebagai tes. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden.

Data, Instrumen dan Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan 2 macam informasi, yaitu informasi primer dan informasi sekunder. Sumber informasi primer menurut Sugiyono (2019:194) Informasi primer adalah informasi yang disampaikan secara lugas oleh sumber kepada analis. Sumber informasi sekunder menurut Boedijoewono (2016) informasi sekunder adalah informasi yang dikumpulkan oleh para ahli untuk membantu sumber informasi utama atau informasi yang disusun sebagai arsip. Pengumpulan informasi melalui persepsi, rapat dan polling yang dilakukan oleh responden.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang dikomunikasikan dengan angka. Informasi tersebut kemudian diperkenalkan dalam struktur yang sederhana agar lebih mudah untuk membedah dan memahami informasi sehingga lebih tepat. Untuk membantu hasil pemeriksaan, informasi eksplorasi akan dipecah menggunakan instrumen terukur melalui bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 21

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Analisis ini bertujuan guna mendeskripsikan informasi dengan variabel berupa mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi sebesar (mean) (Ghozali, 2009).

Adapun hasil uji statistik deskriptif dibawah ini:

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GP	60	26,00	38,00	32,0500	2,93099
MK	60	29,00	39,00	33,9333	2,54363
KO	60	9,00	15,00	12,4000	1,47522
KOM	60	23,00	38,00	32,1667	3,00376
Y	60	31,00	44,00	39,7000	3,03818
Valid N (listwise)	60				

Dari hasil diatas dbisa disimpulkan yaitu melauai sampel yang berjumlah

60 responden mendapatkan rata-rata (*mean*) untuk variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi didapatkan nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai *mean*, sehingga hal tersebut data yang ada memiliki penyimpangan yang rendah dan nilai penyebaran merata.

Uji Validitas

Uji Validitas mempunyai arti satuan yang memberikan ukuran kevalidan atau kesahihan instrument. instrumen dinyatakan valid jika dapat mengukur apa yang diukur. (Arikunto, 2016:145)

Uji signifikansi dilakukan melalui perbandingan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka buah pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2005:45).

Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

No.	Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	GP1	0,448	0,2542	VALID
		GP2	0,612	0,2542	VALID
		GP3	0,566	0,2542	VALID
		GP4	0,598	0,2542	VALID
		GP5	0,583	0,2542	VALID
		GP6	0,556	0,2542	VALID
		GP7	0,636	0,2542	VALID
		GP8	0,516	0,2542	VALID
2.	Motivasi kerja	MK1	0,526	0,2542	VALID
		MK2	0,542	0,2542	VALID
		MK3	0,514	0,2542	VALID
		MK4	0,495	0,2542	VALID
		MK5	0,556	0,2542	VALID
		MK6	0,558	0,2542	VALID
		MK7	0,514	0,2542	VALID
		MK8	0,575	0,2542	VALID
3.	Komitmen Organisasi	KO1	0,721	0,2542	VALID

		KO2	0,786	0,2542	VALID
		KO3	0,768	0,2542	VALID
4.	Kompensasi	KOM1	0,508	0,2542	VALID
		KOM2	0,496	0,2542	VALID
		KOM3	0,639	0,2542	VALID
		KOM4	0,528	0,2542	VALID
		KOM5	0,636	0,2542	VALID
		KOM6	0,519	0,2542	VALID
		KOM7	0,548	0,2542	VALID
		KOM8	0,533	0,2542	VALID
5.	Kinerja Karyawan	KK1	0,426	0,2542	VALID
		KK2	0,433	0,2542	VALID
		KK3	0,481	0,2542	VALID
		KK4	0,469	0,2542	VALID
		KK5	0,504	0,2542	VALID
		KK6	0,374	0,2542	VALID
		KK7	0,492	0,2542	VALID
		KK8	0,443	0,2542	VALID
		KK9	0,514	0,2542	VALID
		KK10	0,546	0,2542	VALID

Dari informasi diatas dapat dilihat nilai r hitung $>$ r tabel jadi dapat ditarik kesimpulanya semua indikator dapat digunakan dalam penelitian ini dan dinyatakan semua Valid.

Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban dari seorang melalui pertanyaan yakni konsistensi atau kestabilan dari sepanjang waktu serta tidak terdapat perubahan.

Uji reliabilitas Cronbach Alpha diuji melalui program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Sebuah variabel dinyatakan reliabel apabila

memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. (Irawan, 2021)

Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Standar	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,693	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,641	0,60	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,628	0,60	Reliabel
4.	Kompensasi	0,674	0,60	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0,603	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas diketahui total skor variabel *Cronbach's Alpha* membuktikan nilai yang signifikan yaitu > 0,60, ini berarti semua konstruk atau variabel diakui reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas berarti langkah pertama yang harus dilakukan untuk setiap analisis yang bertujuan untuk menguji suatu model regresi, variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji data ini digunakan metode analisis Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51081806
Most Extreme Differences	Absolute	,141
	Positive	,103
	Negative	-,141
Kolmogorov-Smirnov Z		1,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,186

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pada tabel diatas *One-Simple KolmogorovSmirnov Test* terlihat bahwa nilai K-S sebesar 1,090 dengan nilai Asymp. Sig 0,186 > 0,05 yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas direncanakan untuk memutuskan adanya hubungan yang tinggi antara faktor-faktor indikator dalam model relaps.

Besaran yang digunakan untuk mengenali multikolinearitas adalah *Variance Inflation Factor* (VIF). Selanjutnya, tolerance antar variabel bebas dalam penelitian ini melalui hasil estimasi persamaan regresi. Adapun hasil Uji Multikolinieritas dapat di lihat dibawah ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,349	4,344		3,303	,002		
GP (X1)	,192	,076	,185	2,528	,014	,840	1,191
MK (X2)	-,123	,082	-,103	-1,499	,140	,949	1,054
KO (X3)	-,122	,145	-,059	-,844	,402	,907	1,103
KOM (X4)	,774	,077	,765	10,034	,000	,773	1,294

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 artinya tidak terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent*), sedangkan pada nilai VIF semua variabel menunjukkan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data pada model regresi apakah terdapat ketidakseimbangan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain melalui uji *Glejser*. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi akibat regresi. Adapapun hasil heteroskedastisitas bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,777	2,837		-,274	,785		
GP	-,073	,050	-,210	1,479	,145	,840	1,191
MK	,063	,054	,157	1,176	,245	,949	1,054
KO	,031	,095	,044	,324	,747	,907	1,103
KOM	,053	,050	,156	1,052	,297	,773	1,294

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan 0.145, untuk variabel Motivasi Kerja dengan signifikansi sebesar 0.245, untuk variabel Komitmen Organisasi nilai signifikansi sebesar 0.747, untuk variabel Kompensasi nilai signifikansi sebesar 0.297. Dengan demikian semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21 dapat dilihat di tabel berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	14,349	4,344		3,303	,002
GP (X1)	,192	,076	,185	2,528	,014
MK (X2)	-,123	,082	-,103	-1,499	,140
KO (X3)	-,122	,145	-,059	-,844	,402
KOM (X4)	,774	,077	,765	10,034	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Untuk model regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 14.349 + 0.192 X1 - 0.123 X2 - 0.122 X3 + 0.774 X4 + e$$

Uji T (Uji Parsial)

Uji ini membuktikan apakah ada pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Hasil nilai uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,349	4,344		3,303	,002
GP (X1)	,192	,076	,185	2,528	,014
MK (X2)	-,123	,082	-,103	-1,499	,140
KO (X3)	-,122	,145	-,059	-,844	,402
KOM (X4)	,774	,077	,765	10,034	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Ketika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan ketika nilai perolehan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan pada model memiliki imbas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). (Ghozali, 2012) Pengujian menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.05 (α=5%). Mengenai hasil uji F bisa dilihat sebagai berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	409,928	4	102,482	41,854	.000 ^b
Residual	134,672	55	2,449		
Total	544,600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), KOM (X4), MK (X2), KO (X3), GP (X1)

Melalui Uji ANOVA atau *F test* pada tabel di atas membuktikan bahwa nilai signifikan sebesar 0.000. Artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga bisa dikatakan bahwa secara simultan seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dipergunakan untuk melihat besarnya dampak variabel independen terhadap variabel dependen (Abdurrahman et al, 2011). Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.735	1,56479

a. Predictors: (Constant), KOM (X4), MK (X2), KO (X3), GP (X1)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.735. Hal tersebut berarti variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi sebesar 73.5% dan sisanya 26.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, turn over dan konflik kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Melalui hasil pengujian dan pembahasan diatas mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pembangkit Listrik Tenaga Mini Hidro PT. Hidro Rizki Ilahi Lebakbarang maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.014 < 0.05$ yang artinya hipotesis pertama (H1) diterima, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.140 > 0.05$ yang artinya hipotesis kedua (H2) ditolak, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.402 > 0.05$ yang artinya hipotesis ketiga (H3) ditolak, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya hipotesis keempat (H4) diterima, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ yang artinya hipotesis kelima (H5) diterima. Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Dengan melihat ketidaksempurnaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah :

1. Diharapkan peneliti berikutnya dapat menambah variabel yang terkait dengan kinerja karyawan, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan isu permasalahan yang ada, seperti beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, turn over dan budaya organisasi.
2. Diharapkan peneliti berikutnya dapat memperluas cakupan responden dan menambah jumlah responden sehingga dapat menghasilkan data yang representatif.
3. Diharapkan penelitian sebelumnya pada saat penyebaran kuesioner tidak membutuhkan waktu yang lama dan mampu mengatasi responden yang menjawab pernyataan tidak konsisten yaitu dengan mengawasi ketika pengisian kuesioner.

REFERENSI

- Fahmi, B. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ledokombo (PT.LDO) Jember. *Digital Repository Universitas jember*, 102.
- Gunawan, V. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Atasan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Calista Photo Studio Yogyakarta. 15-88.

- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *Articel*.
- Ibtidaiyah, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Jurnal PenKoMi : Kajian Pendidikan dan Ekonomi*".
- Khuzaini, E. C. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Kusjono, G., & Firmansyah, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Nuaeni, I. (2020). Pengaruh Pengalaman Bisnis Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis UPI. *perpustakaan.upi.edu*, 54-78.
- Pratama, I. K. (2021). Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (Sam) Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada LPD Se-Kecamatan Susut). *Hita Akuntansi dan Keuangan*.
- Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia. *Pekanbaru*.
- Putra, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. CNS Palembang (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Putri, A. K. (2019). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Jawa Tengah di Daerah Purwodadi (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rahmi, M. H., Mallongi, S., & Sukmawati S., S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN MAKASSAR. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Rian Fajar Sidik, J. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen*, 86-96.
- Sayidin Kalifatullah, W., & Sri Padmantlyo, M. B. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk.) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Sunuharyo, M. P. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 159-168.
- Susanto, N. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(1), 197-202.
- Syahril, M., Haedar, & Bachri, S. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. 1-13.
- Try Chairunisyah Lubis, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 43-54.
- Utomo, W. S., & Wajdi, M. F. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wika Beton Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Wilhelmus, H. S. (2021). The Achievement of Task-Employee Performance in The Private Bank: An Evolved Goal-Setting Theory Of Motivation. *International Journal of Recent Scientific Research Vol. 12, Issue, 01 (B)*, pp. 40486-40492.
- Yuwono, T., Werdiasih, R. D., & Nurfauzan, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Cilacap. *Jurnal Ekonomi*, 11(1), 57-62.
- Zahrotul , U. N., & Siti, N. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Motors Centre Basuki Rahmat Surabaya. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 159-169.