

# Pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja di pt japfa comfeed sidoarjo

Niko Veriando

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo  
Jalan Semolowaru no 84 Surabaya, Indonesia

**Abstrak** Kualitas kinerja karyawan dapat di tentukan dengan indikator kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan eban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Sidoarjo Jawa Timur.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penggunaan variabel sehingga mudah dipahami secara statistik. Populasi penelitian ini yaitu orang orang yang bekerja di PT Japfa Comfeed dengan kriteria lulusan SMA dan S1. Besar jumlah sampel yaitu 75 orang dengan lulusan SMA sebanyak 10 orang dan lulusan sarjana sebanyak 65 orang. Besar sampel 75 orang diambil menggunakan metode *sensus*. Pengumpulan data pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja dilakukan dengan cara observasi dan kuisioner

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat.

**Kata kunci** : Kinerja karyawan, Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Beban kerja

**Abstract** *The quality of employee performance can be determined by indicators of compensation, motivation, leadership style, work environment, and workload. The purpose of this study was to study the motivation of compensation, motivation, leadership style, work environment, and work environment on the performance of employees at PT Japfa Comfeed Sidoarjo, East Java.*

*This research uses quantitative methods with the use of variables so that they are easily accessed by statistics. The study population was parents who worked at PT Japfa Comfeed with high and undergraduate research proposals. The number of large samples is 75 people with 10 high school students and 65 graduates. A large sample of 75 people were taken using the census method. Data collection on the composition of compensation, motivation, leadership style, work environment, and workload is done by observation and questionnaire*

*The results showed compensation, motivation, leadership style, work environment and workload variables partially and simultaneously on employee performance, while the most dominant variable on employee performance was the leadership style variable. Associated with the company to increase compensation, motivation, leadership style, work environment, and workload so that employee performance increases.*

**Keywords:** *Employee performance, Compensation, Motivation, Leadership style, Work environment, Workload*

## **PENGANTAR**

Memasuki persaingan global tantangan dan persaingan usaha di dunia bisnis menjadi semakin ketat. Perkembangan dalam usaha sangat bergantung pada kinerja karyawan yang ada di dalam ruang lingkup perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sehingga menghasilkan keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Salah satu cara yang digunakan untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam mencapai target tersebut maka perusahaan memerlukan karyawan yang bisa bekerja secara profesional. Namun pada kenyataannya, karyawan termotivasi untuk bekerja karena di dorong oleh keinginan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu, perusahaan harusnya memperhatikan kinerja karyawan dan memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang baik bagi pengguna jasanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya faktor kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja. perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan sehingga mampu memberikan kepuasan kerja dan karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kinerjanya. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi mencerminkan kinerja karyawan itu sendiri. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan.

Setiap individu yang bekerja memiliki motivasi yang berbeda-beda. Hal itu pula yang harus menjadikan perhatian lebih bagi Rumah Sakit. Dalam menjalankan kinerjanya, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada setiap karyawannya. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan belum tentu bersedia memberikan kontribusinya secara maksimal terhadap perusahaan, sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal. Motivasi kerja dapat menjadi sebuah dorongan kepada karyawan untuk menjalankan pekerjaan agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Suksesnya motivasi juga tidak lepas dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin memegang pengaruh besar terhadap keberhasilan karyawannya dalam menjalankan tugas yang di berikan. Dalam menjalankan kepemimpinannya, gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan yang kurang baik akan menyebabkan rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

Di dalam sebuah perusahaan, setiap individu tidak bisa lepas dari lingkungan kerja. Manusia akan sebisa mungkin beradaptasi dengan lingkungan di sekitarnya termasuk di lingkungan kerja. Seorang pekerja yang berada di lingkungan kerja yang baik memungkinkan akan menghasilkan suatu kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pekerja mendapatkan lingkungan kerja yang tidak baik, maka akan membuat pekerja tersebut akan menemui banyak hambatan untuk bekerja dan tidak akan bisa bekerja secara maksimal.

Beban kerja merupakan suatu sudut pandang yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena setiap beban kerja akan mempengaruhi kondisi mental dan akan memberikan dampak kepada pekerja itu sendiri. Apabila karyawan mampu membuat dirinya beradaptasi dengan tugas yang di berikan perusahaan, maka itu tidak akan menjadi beban kerja, sebaliknya jika pekerja tidak bisa menyesuaikan terhadap tugas yang di berikan oleh perusahaan, maka tugas yang di berikan tersebut akan menjadikan beban kerja.

Dari ulasan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja di PT Japfa Comfeed Sidoarjo".

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan masalah di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja di PT Japfa Comfeed Sidoarjo?
- b. Apakah kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di PT Japfa Comfeed Sidoarjo?

## **Metode Penelitian**

### **Identifikasi Variabel dan Pengukuran**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif lebih memberikan penjelasan pada pembuktian hipotesis secara empiris. Pendekatan ini mencoba memberikan pengukuran pada suatu konsep masalah dengan penggunaan variabel sehingga lebih mudah dipahami secara statistik. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi.

Variabel independen adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel ini memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel dependen (Sugiyono, 2013:39). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), motivasi (X2), gaya kepemimpinan (X3), lingkungan kerja (X4), DAN beban kerja (X5).

1. Kompensasi (X1)
  - a. gaji  
Gaji yang di terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
  - b. Insentif  
Insentif yang di berikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan
  - c. Tunjangan  
Tunjangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan
2. Motivasi (X2)
  - a. Prestasi  
Perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai
  - b. Pengakuan  
Pengakuan dari perusahaan mampu memicu pegawai untuk bekerja lebih baik
  - c. Pekerjaan itu sendiri  
Saya merasa belum puas apabila tanggung jawab saya terhadap perusahaan belum terselesaikan
  - d. Kemajuan  
Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya semakin berkembang
  - e. Pengembangan Potensi Individu  
Perusahaan mendukung saya dalam mengembangkan potensi dengan memberikan pelatihan dan pengarahan
3. Gaya Kepemimpinan (X3)
  - a. Gaya kepemimpinan direktif  
Atasan selalu memberikan instruksi yang jelas dan detail terhadap tugas-tugas yang diberikan
  - b. Gaya kepemimpinan suportif  
Atasan mau menerima dan mendengarkan pendapat dari bawahan terkait dengan keputusan yang akan diambil
  - c. Gaya kepemimpinan partisipatif  
Atasan bersama-sama bertanggung jawab terhadap tugas-tugas dan hasil yang dikerjakan karyawan
4. Lingkungan Kerja (X4)
  - a. Hubungan dengan rekan kerja  
Kerjasama dalam perusahaan berjalan dengan baik
  - b. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan  
Pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif
  - c. Fasilitas kerja  
Peralatan kerja kantor tersedia lengkap
5. Beban Kerja (X5)
  - a. Beban waktu  
Waktu yang di berikan perusahaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang di berikan

- b. Beban mental  
Tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kapasitas saya
- c. Beban psikologis  
Saya tidak pernah putus asa dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

- a. Efektifitas dan efisiensi  
Saya dapat mengerjakan pekerjaan secara teliti sesuai dan tepat waktu
- b. Tanggung Jawab  
Saya bertanggung jawab pekerjaan saya terhadap atasan dan rekan kerja
- c. Disiplin  
Saya selalu patuh pada tata tertib yang telah diberikan oleh perusahaan
- d. Inisiatif  
Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan

## **Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena terdiri dari satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas.

### **1. Uji Statistik Deskriptif**

Menurut Ghozali (2016:19) statistik deskriptif merupakan sebuah pengujian yang memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standart deviasi, maksimum, minimum, dan lain-lain. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian . Data demografi antara lain : jenis kelamin responden , usia, pendidikan, masa kerja , dan jabatan . Alat analisis data ini disajikan dengan menggunakan table distribusi yang frekuensi yang memaparkan jenis kelamin responden , pendidikan terakhir responden, masa kerja responden, dan jabatan responden .

### **2. Uji Kualitas Data**

Pertama, instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini harus di uji validitas dan realibilitas terlebih dahulu.

#### **A. Uji Validitas**

Pengujian validitas menggunakan korelasi pearson yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan dengan total skor, suatu pertanyaan tersebut dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada dibawah 0,05 (Sunyoto,2011:72). Dan suatu item atau butir kuesioner tersebut dapat dikatakan valid jika r hitung > r table. Sedangkan jika r hitung < r table dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  , maka dapat dikatakan item atau butir kuesioner tersebut tidak valid (Sunyoto, 2011:72).

#### **B. Uji Reabilitas**

Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain , reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Uji reabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data yang dikumpulkan Pengujian reabilitas kuesioner menggunakan rumus cronbach's alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha > 0,60 (Sunyoto, 2011 :68)

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan layak untuk dianalisis, karena tidak semua data dapat dianalisis dengan regresi. Dalam penelitian ini menggunakan 4 uji asumsi klasik yaitu:

A. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto, (2011 :84) Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah yang mempunyai pola yaitu seperti distribusi normal. Uji normalitas dapat mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang digunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Jika  $H_0$  : data X berdistribusi normal sedangkan  $H_a$ :data X tidak berdistribusi normal. Pengambilan keputusan :

- 1) Jika signifikan ( $P$ ) > 0,05 maka  $H_0$  diterima
- 2) Jika signifikan ( $P$ ) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

B. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

- 1) Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
- 2) Nilai standar error tiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar errornya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan: menggunakan *Variance Inflation Factors (VIF)*.

C. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk melakukan heteroskedastisitas ini yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residual (SPRED). Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (ghozali, 2011).

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut ghozali (2009) untuk menguji apakah hasil estimasi model regresi mengandung korelasi atau tidak, maka dilakukan uji Durbin Watson. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu t – 1 ( sebelumnya ) . Secara umum dapat di ambil patokan , apabila nilai Durbin Watson lebih besar dari batas (du) 1,7187 dan kurang dari 4-1,7187 (du) , maka dapat disimpulkan model regresi terbesar dari autokorelasi positif juga negatif.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar jumlah variabel-variabel penelitian tentang variabel terikat Y (Kinerja Karyawan) dan variabel bebasnya yaitu X1 (Kepemimpinan Transformasional), X2 (Disiplin Kerja), X3 (Motivasi Kerja). Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Di mana:

Y= variabel terikat

A= konstanta

$b_1$  = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X1

$b_2$  = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X2

$b_3$  = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X3

$b_4$  = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X4

$b_5$  = koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas X5

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

X3 = Gaya Kepemimpinan

X4 = Lingkungan Kerja

X5= Beban Kerja

Dalam regresi linier berganda ditemukan beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi, agar dapat menghasilkan estimator linier yang tepat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Asumsi-asumsi dasar tersebut dikenal sebagai asumsi klasik.

#### A. Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Apabila koefisien determinasi ( $R^2$ )=0 berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sebaliknya untuk koefisien determinasi ( $R^2$ )=1 maka terdapat hubungan yang sempurna. Digunakan *adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi apabila regresi variabel bebas lebih dari dua.

#### B. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pada pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka probabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

- Signifikansi  $t > 0,05$  maka secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) PT. Japfa Comfeed Buduran Sidoarjo.
- Signifikansi  $t < 0,05$  maka secara parsial variabel Kepemimpinan transformasional (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3), tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Japfa Comfeed Buduran Sidoarjo.

#### C. Uji f (Simultan)

Uji f merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria:

- Jika signifikansi  $f > 0,05$  maka secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Japfa Comfeed Buduran Sidoarjo.
- Jika signifikansi  $f < 0,05$  maka secara parsial variabel Kepemimpinan transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. PT. Japfa Comfeed Buduran Sidoarjo.

## Pembahasan

### 1.1 Hasil Penelitian

#### 1. Analisa Deskriptif Karakteristik

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah berikut.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	57	76,0	76,0	76,0
Perempuan	18	24,0	24,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3, data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden laki – laki berjumlah 57 orang (76%), dan responden perempuan berjumlah 18 orang (24%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Laki-Laki.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 25 tahun	24	32,0	32,0	32,0
26 - 30 tahun	35	46,7	46,7	78,7
30 - 35 tahun	16	21,3	21,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Sumber: Lampiran 3, data diolah**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 - 25 tahun berjumlah 24 orang (32%), responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 35 orang (46.7%), responden yang berusia dari 30-35 tahun berjumlah 16 orang (21.3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah yang berusia 26-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Tabel.4.3 Responden Berdasarkan Lama bekerja  
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 tahun	21	28,0	28,0	28,0
4-5 tahun	24	32,0	32,0	60,0
> 6 tahun	30	40,0	40,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber: Lampiran 3, Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki lama bekerja kurang dari 2 tahun berjumlah 21 orang (28%), responden yang memiliki lama bekerja 4-5 tahun berjumlah 24 orang (32%). Responden yang memiliki lebih dari 6 tahun berjumlah 30 orang (40%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah yang memiliki lama bekerja 6 tahun.



**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	10	13,3	13,3	13,3
SARJANA	65	86,7	86,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

**Sumber: Olah Data Spss**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang Pendidikan terakhir SMA/Sederajat berjumlah 10 orang (13.3%), dan responden yang pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 65 orang (86.7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pendidikan terakhir sarjana.

**2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian**

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional, variabel dalam penelitian ini meliputi Kompensasi, Motivasi, Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Untuk interpretasi variabel penelitian, peneliti menggunakan rentang skala menurut Sugiyono (2016), dimana :

- Dikatakan Sangat tidak setuju jika  $1 < x \leq 1.8$
- Dikatakan Tidak setuju jika  $1.8 < x \leq 2.6$
- Dikatakan Netral jika  $2.6 < x \leq 3.4$
- Dikatakan Setuju jika  $3.4 < x \leq 4.2$
- Dikatakan Sangat setuju jika  $> 4.2$

Skala mean diatas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pernyataan - pernyataan yang ada pada kuisiонер. Berikut hasil analisis jawaban responden.

**Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

**Tabel 4.5 Hasil Penilaian Rata-Rata Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**  
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X1.1	75	3,52	,554
X1.2	75	3,57	,550
X1.3	75	3,45	,576
Kompensasi	75	10,55	1,359
Valid N (listwise)	75		

**Sumber: Lampiran 3, data diolah**

- Berdasarkan Tabel 4.5 mayoritas pada Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) responden memberikan pernyataan “Insentif yang di berikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan” dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,57 yang berarti responden memberikan penilaian setuju

**Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.6 Hasil Penilaian Rata-Rata Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**  
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X2.1	75	4,00	,403
X2.2	75	3,67	,553
X2.3	75	3,99	,260
X2.4	75	4,12	,464
X2.5	75	3,76	,589

Motivasi	75	19,53	1,554
Valid N (listwise)	75		

**Sumber: Lampiran 3, data diolah**

- 3) Berdasarkan hasil penilaian pada Variabel Motivasi ( $X_2$ ) mayoritas responden memberikan pernyataan “Bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya semakin berkembang” dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,12 yang berarti responden memberikan penilaian sangat setuju.

**Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>)**  
**Tabel 4.7**  
**Hasil Penilaian Rata-Rata Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>)**  
 Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X3.1	75	3,56	,575
X3.2	75	3,68	,596
X3.3	75	3,60	,545
Gaya Kepemimpinan	75	10,84	1,305
Valid N (listwise)	75		

**Sumber: Lampiran 3, data diolah**

- 4) Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 yaitu mayoritas pelanggan yang memberikan penilaian netral terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) dengan pernyataan “Atasan mau menerima dan mendengarkan pendapat dari bawahan terkait dengan keputusan yang akan diambil” dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,68 yang berarti responden memberi pernyataan setuju

**Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>)**  
**Tabel 4.7**  
**Hasil Penilaian Rata-Rata Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>)**  
 Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X4.1	75	3,87	,759
X4.2	75	3,99	,726
X4.3	75	3,91	,738
Lingkungan Kerja	75	11,76	1,815
Valid N (listwise)	75		

**Sumber: Lampiran 3, data diolah**

- 5) Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 yaitu mayoritas pelanggan yang memberikan penilaian netral terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>) dengan pernyataan “Pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif” dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,99 maka responden memberikan penilaian setuju

**Variabel Beban Kerja (X<sub>5</sub>)**  
**Tabel 4.7**  
**Hasil Penilaian Rata-Rata Variabel Beban Kerja (X<sub>5</sub>)**  
 Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X5.1	75	3,92	,632
X5.2	75	3,95	,655
X5.3	75	3,85	,748
Beban Kerja	75	11,72	1,615
Valid N (listwise)	75		

**Sumber: Lampiran 3, data diolah**

Berdasarkan hasil dari tabel 4.7 yaitu mayoritas pelanggan yang memberikan penilaian netral terhadap Variabel Beban Kerja (X<sub>5</sub>) dengan pernyataan "Tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kapasitas saya" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3,95 yang berarti responden memberikan penilaian setuju.

## Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Penilaian Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)**  
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Y1	75	4,09	,470
Y2	75	3,81	,608
Y3	75	4,09	,374
Y4	75	4,24	,566
Kinerja	75	16,24	1,469
Valid N (listwise)	75		

**Sumber: Lampiran 3, data diolah**

Berdasarkan table 4.8 dapat diketahui bahwa pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) mayoritas pelanggan memberikan pernyataan "Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan" dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,24 yang berarti responden memberikan penilaian setuju.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Bila tingkat dari nilai signifikansi yang diperoleh dari tiap pernyataan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan  $\alpha = 0,05$  maka koefisien korelasi tersebut signifikan.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas**

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	Kompensasi
Kompensasi Pearson Correlation	,820**	,787**	,818**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi
Motivasi Pearson Correlation	,540**	,697**	,688**	,585**	,850**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	75	75	75	75	75	75

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	Gaya Kepemimpinan
Gaya Kepemimpinan Pearson Correlation	,769**	,749**	,763**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

	X4.1	X4.2	X4.3	Lingkungan Kerja
Lingkungan Kerja Pearson Correlation	,869**	,829**	,750**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

	X5.1	X5.2	X5.3	Beban Kerja
Beban Kerja Pearson Correlation	,772**	,777**	,827**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja
Y1 Pearson Correlation	1	,440**	,719**	,220	,770**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,058	,000
N	75	75	75	75	75
Y2 Pearson Correlation	,440**	1	,434**	,171	,731**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,142	,000
N	75	75	75	75	75

Y3	Pearson Correlation	,719**	,434**	1	,404**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75
Y4	Pearson Correlation	,220	,171	,404**	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,058	,142	,000		,000
	N	75	75	75	75	75
Kinerja	Pearson Correlation	,770**	,731**	,820**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Lampiran 4, data diolah

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena seluruh item pertanyaan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,268. Maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan dari variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat tersebut seluruhnya valid, dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel.

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi (X1)	,735	3	Reliabel
Motivasi (X2)	,682	5	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	,634	3	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	,749	3	Reliabel
Beban Kerja (X5)	,702	3	Reliabel
KINERJA KARYAWAN (Y)	,684	4	Reliabel

Sumber: Lampiran 4, data diolah

Dapat dilihat dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator variabel kompensasi, Motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.



#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu: Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

**Tabel 4.11**  
**Uji Kolmogorov-Smirnof**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,99770804
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,063
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dapat dilihat pada Tabel 4.11 bahwa semua data pada penelitian ini dikatakan berdistribusi normal, karena seluruh angka Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Maka semua data berdistribusi normal.

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF < 10, dan tolerance > 0,1 (10%). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

1. Jika nilai tolerance > 0.1 persen dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance < 0.1 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,974	1,027
Motivasi	,731	1,368
Gaya Kepemimpinan	,710	1,409
Lingkungan Kerja	,982	1,018
Beban Kerja	,897	1,114

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel Kompensasi senilai 0,974 > 0,1 dan nilai VIF senilai 1,027 < 10. Nilai tolerance dari variabel motivasi senilai 0,731 > 0,1 dan nilai VIF senilai 1,368 < 10. Nilai tolerance dari variabel Gaya

kepemimpinan senilai 0,701 > 0,1 dan nilai VIF senilai 1,409 < 10. Nilai tolerance dari variabel lingkungan kerja senilai 0,982 > 0,1 dan nilai VIF senilai 1,018 < 10. Nilai tolerance dari variabel beban kerja senilai 0,897 > 0,1 dan nilai VIF senilai 1,114 < 10. Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi/bebas multikolinieritas sebab telah memenuhi syarat nilai VIF < 10, dan tolerance > 0,1.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013:139) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut. Berdasarkan nilai signifikansi:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.13**  
**Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,936	1,145		-,817	,417		
Kompensasi	,047	,055	,101	,860	,393	,974	1,027
Motivasi	-,040	,055	-,099	-,730	,468	,731	1,368
Gaya Kepemimpinan	,070	,067	,143	1,043	,300	,710	1,409
Lingkungan Kerja	,050	,041	,142	1,219	,227	,982	1,018
Beban Kerja	,055	,048	,140	1,145	,256	,897	1,114

a. Dependent Variable: absres

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai Sig Kompensasi 0,393 > 0,05, nilai Sig Motivasi 0,468 > 0,05 dan nilai Sig Gaya Kepemimpinan 0,300 > 0,05. nilai Sig Lingkungan Kerja 0,227 > 0,05. nilai Sig Motivasi 0,256 > 0,05. Maka semua data dapat dikatakan bebas gejala heteroskedastisitas.

### 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,560	1,869		,300	,765		
Kompensasi	,207	,090	,191	2,306	,024	,974	1,027
Motivasi	,270	,090	,285	2,983	,004	,731	1,368
Gaya Kepemimpinan	,342	,109	,304	3,130	,003	,710	1,409
Lingkungan Kerja	,219	,067	,271	3,281	,002	,982	1,018
Beban Kerja	,166	,078	,183	2,119	,038	,897	1,114

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Lampiran 6, data diolah**

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut :

$$Y = 0,560 + 0,207 X_1 + 0,270 X_2 + 0,342 X_3 + 0,217 X_4 + 0,166 X_5$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> : Kompensasi
- X<sub>2</sub> : Motivasi
- X<sub>3</sub> : Gaya Kepemimpinan
- X<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja
- X<sub>5</sub> : Beban Kerja

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Dari nilai perolehan persamaan model regresi linear berganda diketahui bahwa variabel yang terdiri dari Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) Motivasi(X<sub>2</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), Lingkungan kerja(X<sub>4</sub>) Beban Kerja (X<sub>5</sub>) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dari variabel yang terdiri dari Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) Motivasi(X<sub>2</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), Lingkungan kerja(X<sub>4</sub>) Beban Kerja (X<sub>5</sub>) terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kompensasi memiliki nilai sebesar 0,207 Artinya jika variable Kompensasi naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0.207 satuan.
3. Variabel Motivasi mempunyai nilai sebesar 0,270. Artinya jika variable Motivasi naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0.270 satuan.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai sebesar 0.342 Artinya jika variabel Motivasi naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0.342 satuan.
5. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sebesar 0,217. Artinya jika variable Lingkungan Kerja naik satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0.217 satuan
6. Variabel Beban Kerja mempunyai nilai sebesar 0,166. Artinya jika variable Beban Kerja satu satuan akan menambah Kinerja Karyawan sebesar 0.166 satuan

**6. Pengujian Hipotesis**

**a. Uji F (Uji Simultan)**

Melakukan uji F (simultan) untuk membuktikan semua variable bebas secara bersama-sama atau simultan berdampak pada Kinerja Karyawan. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dari nilai t ( $\alpha = 0,05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi uji  $F \leq 0,05$ , maka Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Jika nilai signifikansi uji  $F > 0,05$ , maka Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	86,019	5	17,204	16,115	,000 <sup>b</sup>
Residual	73,661	69	1,068		
Total	159,680	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

**Sumber: Lampiran 6, data diolah**

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai sig. sebesar 0,000 sig. atau  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas (Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

**b. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

1) Hipotesis

$H_0$  : Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1$  : Variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial Kinerja Karyawan

2) Pengambilan Keputusan

a) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dengan arti variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) Jika nilai signifikansi  $>$  dari 0,05 maka,  $H_1$  ditolak dengan arti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,560	1,869		,300	,765		
Kompensasi	,207	,090	,191	2,306	,024	,974	1,027
Motivasi	,270	,090	,285	2,983	,004	,731	1,368
Gaya Kepemimpinan	,342	,109	,304	3,130	,003	,710	1,409
Lingkungan Kerja	,219	,067	,271	3,281	,002	,982	1,018
Beban Kerja	,166	,078	,183	2,119	,038	,897	1,114

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Lampiran 6, data diolah**

**b) Uji Parsial Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.15, diperoleh nilai sig dari uji t sebesar 0,024 (Kompensasi), 0,004 (Motivasi), 0,003 (Gaya Kepemimpinan), 0,002 (Lingkungan Kerja), 0,038 (Beban Kerja) lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga kesimpulannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti secara parsial Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**3) Uji Dominan**

Pengujian faktor paling dominan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.19 dibawah berikut.

**Tabel 4.19**  
**Uji Dominan**

Variabel	Koefisien Beta
Kompensasi ( $X_1$ )	,191
Motivasi ( $X_2$ )	,285
Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ )	,304
Lingkungan Kerja ( $X_4$ )	,271
Beban Kerja ( $X_5$ )	,183

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil pengujian dominan pada tabel 4.19 diatas, dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien sebesar 0.304, dimana nilai ini merupakan nilai terbesar dibanding nilai koefisien beta pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0.191, variabel Motivasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0.287, variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,271 dan variabel beban kerja( $X_5$ ) sebesar 0.183. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja karyawan( $Y$ ).

## 7. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja dengan variabel tidak bebas Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.18**  
**Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 <sup>a</sup>	,539	,505	1,033

Sumber: Lampiran 6, data diolah

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.18 dapat dilihat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,734<sup>a</sup>. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan adalah sangat kuat, karena nilai 0.734 berada diantara  $0,5 < 0.724 < 0,75$  (Sarwono, 2006).

R square sebesar 0,539. Hal ini menunjukkan bahwa 53.9% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya 46,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang dipaparkan di atas, maka penulis menarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi "Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Japfa Comfeed Sidoarjo Jawa Timur", dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Fasilitas, dan lokasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan. Dengan demikian hipotesis keempat penelitian yang berbunyi "Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Fasilitas, dan lokasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Japfa Comfeed Sidoarjo Jawa Timur" adalah terbukti kebenarannya.
3. Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi "Gaya Kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Japfa Comfeed Sidoarjo", dapat dinyatakan diterima.

### Referensi

- Ali, M. B. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia*. Penabur Ilmu, Bandung.
- Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. 2016. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang. *Journal of Management*, Vol 2, no 2, pp 1–11
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta

- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Kartika Sari, E., Minarsih, M. M., Gagah, E. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pd.Bkk Dempet Kabupaten Demak)*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang. *Journal Of Management*, Vol. 2, no. 2
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga, Jakarta
- Lestari, V. N. S. 2003. *Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo Surabaya*, Vol 3, no. 2, pp 36-51
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manuaba .2000. *Pengukuran Beban Kerja Mental Petugas Centralized Traffic Control (CTC) DAOP 2 Bandung dengan Menggunakan Metode SWAT*. *Jurnal Penelitian Program Studi Pendidikan Teknik Elektro, Fakultas Teknik Universitas Negeri ITB, Bandung*
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Salemba Empat. Jakarta
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun*. Program Studi Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akutansi*. Vol, 1, no. 1, pp 10–17
- Murty, Aprilia, Windy, dan Hudiwinarsih, G. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis STIE Perbanas Surabaya. *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2, no. 2, pages 215-228
- Purwanto, Ngalm. 2006. *Psikologi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Richard. L., Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Edisi 9, jilid 2, Salemba Empat. Jakarta
- Rivai, Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Sadili, H., Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung
- Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju. Bandung
- Simanjuntak, Payaman B. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi UI. Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sunarso dan Kusdi .2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah dasar*. *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi SurakartaVol. 4, No. 1
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*. CAPS. Yogyakarta.