

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE DI SURAKARTA**

Rohwiyati <sup>1)</sup>, Dhevia Ayu Fabrillia <sup>2)</sup>, Ana Mayasari <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta, <sup>2)</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta, <sup>3)</sup> Fakultas  
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta

Email: rohwiatiunsa1978@gmail.com<sup>1)</sup>, dheviaayu@gmail.com<sup>2)</sup>, anamayasari92@gmail.com<sup>3)</sup>

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of leadership style, compensation and motivation on employee performance at PT Iskandar Indah Printing Textile in Surakarta either partially or simultaneously. This research is a quantitative research. The sampling technique is proportional cluster random sampling, namely sampling is done by paying attention to the proportion of each stratum, then sampling is done randomly. The population of this study were all employees of PT Iskandar Indah Printing Textile in Surakarta. The sample used was 81 respondents. The analysis technique used is the research instrument test, classical assumption test, f test, t test, and the coefficient of determination. These results indicate that leadership style has an effect on the performance of employees of PT Iskandar Indah Printing Textile in Surakarta, compensation has an effect on the performance of employees of PT Iskandar Indah Printing Textile in Surakarta, motivation has an effect on the performance of employees of PT Iskandar Indah Printing Textile in Surakarta, simultaneously leadership style, compensation and motivation on employee performance at PT Iskandar Indah Printing Textile in Surakarta.*

**Keywords:** leadership style, compensation, motivation, employee performance

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi perusahaan maupun instansi pemerintahan. Menurut Mangkunegara (2016:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan”. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik Visi maupun Misi dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Modal utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentu saja berasal dari sumber daya manusia itu sendiri. Pencapaian dalam suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya yaitu karyawannya harus memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan agar tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang penting dan harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan dalam segala kebutuhan sumberdaya manusianya. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan menurut Amelia Evikasari dan Praptiestrini (2020: 315).

Peningkatan kinerja menjadi aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode-periode tertentu”. Pendapat lain menurut Torang (2014: 74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, *standard* operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Organisasi atau perusahaan yang memiliki tingkat kinerja karyawan tinggi, maka akan mempermudah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan tabel I dapat dilihat bahwa selama 3 tahun terakhir terdapat penurunan kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Di Surakarta. Kriteria penilaian kinerja karyawan yang ditetapkan yaitu 0-50 (Buruk), 51-64 (Kurang), 65-75 (Cukup), 76-90 (Baik), 91-100 (Sangat

Baik). Berdasarkan observasi kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile belum sepenuhnya maksimal. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan beberapa faktor antara lain faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menggali seluruh potensi SDM yang dimiliki karyawan tersebut secara maksimal. Suatu organisasi perlu untuk meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karier maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Secara teoritis banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi.

Penjelasan di atas didukung hasil penelitian Saputra (2018) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Dumadi, Aiunnisa, Khojin dan Harini (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Mathis dan Jackson (2012:118) "Usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya".

Menurut Kadarisman (2012:77) "Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena berpengaruh pada kemampuan organisasi untuk memikat dan mempertahankan karyawannya yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasarproduk". Kinerja yang baik akan mendorong sebuah organisasi atau perusahaan dalam merencanakan dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang handal dan kemudian memberi imbalan yang layak bagi karyawan dan tim yang produktif kerja.

Penjelasan di atas didukung oleh penelitian Fatira, Suprihartini dan Dermawan (2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Ratnasari, Buulolo dan Nasrul (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi. Pimpinan perusahaan sebaiknya tidak hanya memperhatikan gaya kepemimpinan dan kompensasi tetapi pimpinan perusahaan juga harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melalui motivasi akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan pasti selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat, sehingga perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin perlu untuk mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi yang baik sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi juga harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima baik oleh karyawan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat memengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif (Winardi, 2016: 6).

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016: 23) "Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan".

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Beberapa penelitian

sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Yogaswara, Sunarta dan Priatna (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Hasyim, Maje, Alimah dan Priyadi (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta merupakan perusahaan industri di bidang tekstil manufaktur yang memproduksi kain bercorak (kain batik printing). PT Iskandar Indah Printing Textile berdiri pada tahun 1975 yang terletak di Jalan Pakel No. 11 RT 03 RW 07, Kelurahan Kerten, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta 57143, Jawa Tengah, Indonesia. Alasan memilih perusahaan ini karena terdapat fenomena yang berkaitan kinerja karyawan, serta mudah mendapatkan informasi perusahaan untuk penelitian.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta, terdapat permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan yang kurang baik, banyak karyawan yang belum bekerja secara maksimal yaitu terlihat bahwa seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas sehingga membuat karyawan menjadi salah mengartikan apa yang diperintahkan oleh pemimpin. Perilaku kerja yang tidak baik dari karyawan apabila dibiarkan dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Turunnya produktivitas di sebabkan karena kurangnya motivasi kerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta. Masalah tersebut membuat karyawan dalam bekerja menjadi kurang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja mereka.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2016: 170) dalam penelitian Sulistya dan Rohwiyati (2023;87). Menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain. Dengan tujuan agar bisa bekerjasama, dan melakukan hal yang produktif untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

### **Kompensasi**

Menurut Mathis dan Jackson (2012: 113) “Kompensasi adalah sebuah cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan sehingga kinerja karyawan juga ikut meningkat”. Pendapat lain menurut Kaswan (2012: 146) “Komponen yang ketiga adalah tunjangan, tunjangan meliputi program asuransi kesehatan, liburan, dan lain-lain”. Menurut Hasibuan (2013) dalam penelitian Sulistya dan Rohwiyati (2023) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain. Dengan tujuan agar bisa bekerjasama, dan melakukan hal yang produktif untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat memengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif (Winardi, 2016). Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik, menurut Sulistya dan Rohwiyati (2023: 86). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, disebabkan karena kekuatan atau faktor-faktor yang menjadi motivasi kerja dapat terpenuhi, menurut Rohwiyati (2019: 128-129).

### **Kinerja karyawan**

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh semua sumber daya manusia yang ada didalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun karyawannya menurut Sulistya dan Rohwiyati (2023;88).

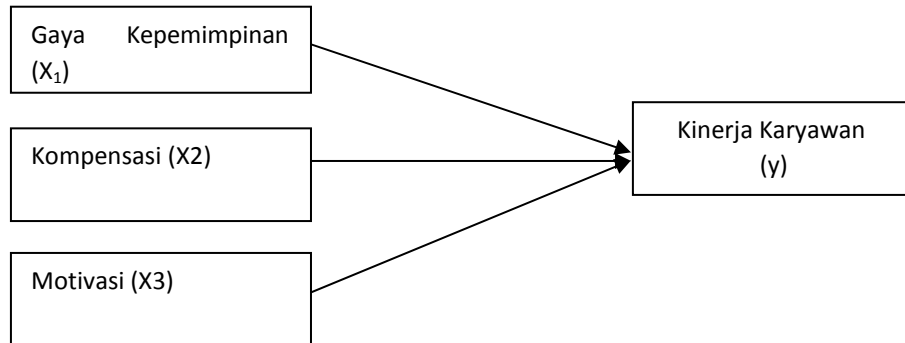
Sebuah perusahaan akan memenangkan persaingan ketika dapat memenuhi kebutuhan konsumen yang mereka inginkan, dalam pelayanannya perusahaan juga harus didukung oleh para karyawan atau sumber daya manusia yang mumpuni. Mereka harus memiliki kinerja yang maksimal untuk memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh sebuah perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Wilson Bangun (2012: 231) Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

### Penelitian terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Yogaswara, Sunarta dan Priatna (2023), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen *Weaving* Pada PT UNITEX, hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen *Weaving* Pada PT UNITEX. Ratnasari, Buulolo dan Nasrul (2020) dengan judul Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, alat analisis Regresi linier berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi. Hasil Penelitian Karakteristik Individu, lingkungan kerja, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matahari Departement Store Nagoya Hill.
2. Penelitian yang dilakukan Hasyim, Maje, Alimah dan Priyadi (2020), dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kahatex, hasil penelitian Secara parsial motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kahatex. Dumadi, Ainunnisa, Khojin dan Harini (2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daehan Global, Hasil penelitian Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Daehan Global.
3. Penelitian yang dilakukan Giyati dan Hanantijo (2018), dengan judul Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Pemintalan Di PT Sari Warna Asli Textile Industry, hasil penelitian Motivasi, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi bagian pemintalan di PT Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali.
4. Penelitian yang dilakukan Mukhtar, Hartono, Herlita, Sariwulan dan Nikensari (2018), dengan judul The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance PT Bank XYZ (Persero) Tbk, hasil penelitian Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank XYZ (Persero) Tbk.
5. Penelitian yang dilakukan Fatira, Suprihartini dan Dermawan (2018), dengan judul Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Hasil penelitian Secara parsial komunikasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan komunikasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang.
6. Penelitian yang dilakukan Rudi, Salma (2023), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Uwinfly, hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Uwinfly
7. Penelitian yang dilakukan Michael, Djoko (2020) dengan judul Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, alat analisis Regresi linier berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi. Hasil Penelitian Karakteristik Individu, lingkungan kerja, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Konimex Semarang.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta.
4. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan data primer. Populasi penelitian ini semua karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta dengan jumlah 417, sampel yang digunakan 81 karyawan, penentuan sampel (*sampling*) dalam penelitian ini yaitu rumus solvin dan menggunakan teknik yang diambil yaitu teknik *proportional Cluster* random sampling yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan memperhatikan proporsi setiap stratum kemudian pengambilan sampel dilakukan secara acak.

Definisi operasional variabel dinyatakan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku pimpinan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Variabel gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator gaya kepemimpinan diukur dan dikembangkan menurut Kartono (2013: 189) sebagai berikut:

- a. Kemampuan analitis
- b. Keterampilan berkomunikasi
- c. Keberanian
- d. Kemampuan mendengar
- e. Ketegasan

2. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta baik dalam

bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator kompensasi diukur dan dikembangkan dari Kadarisman (2012: 121) sebagai berikut:

- a. Upah
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Gaji
- e. Pensiun

3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta itu sendiri untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Variabel motivasi diukur dengan menggunakan Skala Likert. Indikator motivasi diukur dan dikembangkan menurut Mangkunegara (2016: 111) sebagai berikut:

- a. Kerja keras
- b. Orientasi masa depan
- c. Usaha untuk maju
- d. Rekan kerja yang dipilih
- e. Tingkat cita-cita yang tinggi

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta dalam melaksanakan tugasnya yang telah diberikan serta sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan itu sendiri. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan Skala Likert. Indikator kinerja karyawan diukur dan dikembangkan dari Afandi (2018: 89) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- d. Disiplin kerja
- e. Inisiatif
- f. Ketelitian

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Variabel-variabel X merupakan variabel-variabel bebas, sedangkan variabel Y merupakan variabel terikat, a sebagai Konstanta, b merupakan koefisien regresi Gaya kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y) diformulasikan dengan persamaan diatas. Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

|                | Koefisien Regresi | Std.Error | T     | Sig. |
|----------------|-------------------|-----------|-------|------|
| (Constant)     | 5.210             | 2.013     | 2.588 | .088 |
| X <sub>1</sub> | .044              | .072      | .614  | .002 |
| X <sub>2</sub> | .237              | .071      | 3.342 | .001 |
| X <sub>3</sub> | .413              | .088      | 4.718 | .000 |
| F-hitung       | =23,602           |           |       |      |
| R <sup>2</sup> | =0,206            |           |       |      |

Sumber: Olah data, 2023

Hasil olah data diatas menghasilkan persamaan regresi linear bergandasebagai berikut:

$$Y = 5,210 + 0,044 X_1 + 0,237 X_2 + 0,413 X_3$$

Hasil t hitung Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 2.588. Maka nilai t hitung > tabel. Sementara nilai signifikan t hitung variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,002 maka nilai signifikan t hitung <  $\alpha$  (0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil t hitung Kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar

3.342 , maka nilai t hitung > tabel. Sementara nilai signifikan t hitung variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,001 maka nilai signifikan t hitung <  $\alpha$  (0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil t hitung motivasi(X<sub>3</sub>) sebesar 4.718, maka nilai t hitung > tabel. Sementara nilai signifikan t hitung variable motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,000 maka nilai signifikan t hitung <  $\alpha$  (0,05) Berdasarkan hasil tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

Nilai uji F diketahui bahwa hasil F hitung menunjukkan nilai sebesar 23,602 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (nilai Sig. 0,001 < 0,05) sehingga dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan motivasi kerja signifikan mempengaruhi terhadap Kinerja karyawan.

Nilai R koefisien determinasi sebesar 0,206 atau R<sup>2</sup> x 100% sebesar 20,6%, bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Iskandar sebesar 20,60%, dan sisanya 70,40% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi 0,044 (positif) dan nilai dengan *p-value* sebesar 0,002 < 0,05 maka Ho ditolak berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta, sehingga hipotesis menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2018) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini yaitu dengan adanya Gaya Kepemimpinan yang baik akan membawa kemajuan bagi organisasi / perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi 0,237 (positif) dan nilai dengan *p-value* sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta, sehingga hipotesis menyatakan bahwa: “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta” terbukti kebenarannya. Implikasi dalam penelitian ini yaitu PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta memberikan kompensasi yang sesuai kesepakatan kepada karyawan yang telah berkontribusi pada perusahaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, karena apabila kompensasi tidak diberikan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatira, Suprihartini dan Dermawan (2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi 0,413 (positif) dan nilai dengan *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta, sehingga hipotesis menyatakan bahwa: “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yogaswara, Sunarta dan Priatna (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini yaitu hendaknya perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja dengan maksimal, seperti memberikan imbalan bonus atau sebagainya agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih giat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta sudah tepat, sehingga hipotesis menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta” terbukti kebenarannya.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta.
2. Kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta.
3. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta.
4. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta.

## SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, hendaknya pimpinan PT Iskandar Indah Printing Textile selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan tugas yang diberikan kepada karyawan. Hendaknya PT Iskandar Indah Printing Textile memberikan bonus tambahan bagi karyawan yang sudah berkontribusi pada perusahaan. Hendaknya PT Iskandar Indah Printing Textile memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi agar lebih meningkatkan kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile meningkat maka karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile sebaiknya meningkatkan inisiatif dengan cara mengembangkan ide dan

bekerja dengan baik, juga penting untuk selalu bertanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, dengan demikian maka kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile akan meningkat. Peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai Kinerja Karyawan dapat menambahkan variabel lain, misalnya Stres kerja, Budaya Organisasi, komunikasi dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing. Riau.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group. Jakarta.
- Dalimunthe, H. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi". *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, Vol. 5, No. 1, Hal 54-62.
- Djarwanto Ps dan Pangestu. Subagyo. 2013. *Statistik Induktif*. BPFE. Yogyakarta.
- Dumadi, D., Ainunnisa, A., Khojin, N., dan Harini, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daehan Global. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, Vol.1, No.01, Hal.64-77.
- Fatira, D., Suprihartini, L., dan Dermawan, D.2018. "Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang". *Bahtera Inovasi*. Vol. 2, No. 1, Hal.22-31.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta.
- Giyati, G., & Hanantijo, D.2018. "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Pemintalan Di PT Sari Warna Asli Textile Industry Boyolali". *Smooting*. Vol.16, No.2, Hal. 34-41.
- Hadi, Sutrisno. 2013. *Metodologi Research*. Jilid 3. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., dan Priyadi, S. A. P. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex". *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. Vol. 3, No. 2, Hal.58-69.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Rajawali pers. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1 (Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie). Salemba Empat. Jakarta
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Erlangga. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., dan Kuswanto, S. 2017. "Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company". *Journal of education and practice*. Vol. 8, No. 8, Hal.72-79.

- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. W. 2020. "Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*. Vol. 2, No. 1, Hal.15-25.
- Rivai, Veithzaldan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*.Grafindo. Jakarta
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016.*Human Resources Management*. Edisi 16. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Saputra, M. I. 2018. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(4), 226-239. "Pengaruh GayaKepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sari Kabupaten Indragiri Hulu".*Jurnal Manajemen dan Bisnis*.Vol. 7, No. 4, Hal.226-239.
- Sulistya, Rohwiyati, 2023. "pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan terhadap kualitas produk kabel body mobil pada PT. Karanganyar Indo Auto Systems". *Surakarta Management Journal*. Vol.5, No.1 , Hal. 86-96.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.*Organisasi dan Manajemen*. ALFABETA. Bandung. Winardi. 2016.*Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Yogaswara, R., Sunarta, K., dan Priatna, A. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT. UNITEX". *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Manajemen*. Vol. 6, No.2, Hal.1-13.