



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta

Ali Andu Prasasti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Henni Marlinah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

anduali17@gmail.com , dosen02187@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of leadership style and compensation on employee performance at PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta. The background of this study is the importance of the role of leaders in directing and motivating employees, and providing appropriate compensation to improve performance. The method used is descriptive quantitative with saturated sample technique, involving 60 respondents. Data analysis includes validity, reliability, classical assumptions, simple and multiple linear regression, correlation coefficient, determination, and hypothesis testing. The results show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a determination coefficient of 67.1% and t count $>$ t table ($10.876 > 2.001$). Compensation also has a positive and significant effect on employee performance with a determination coefficient of 44.2% and t count $>$ t table ($6.772 > 2.001$). Simultaneously, leadership style and compensation have a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 68.4%, while the remaining 31.6% is influenced by other factors outside this study. This finding confirms that the application of appropriate leadership style and the provision of fair compensation can improve employee performance optimally.*

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Employee Performance.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya peran pemimpin dalam mengarahkan serta memotivasi karyawan, dan pemberian kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik sampel jenuh, melibatkan 60 responden. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 67,1% dan t hitung $>$ t tabel ($10,876 > 2,001$). Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 44,2% dan t hitung $>$ t tabel ($6,772 > 2,001$). Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi 68,4%, sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dalam suatu tingkat tertentu. Dari Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dan perilaku kerja seseorang dalam suatu tingkat, biasanya selama 1 tahun, kinerja biasanya mengandung standar pencapaian yang terpenuhi.

Tabel 1. 1
Data Pengukuran Kinerja Karyawan PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta
Periode 2022 - 2024

No	Indikator	Minimal Target	Maksimal Target	Realisasi			Keterangan
				2022	2023	2024	
1	Kuantitas Kerja	< 50%	100% >	86%	89%	91%	Tercapai, Tapi Kurang Maksimal
2	Kualitas Kerja	< 50%	100% >	88%	91%	90%	Tercapai, Tapi Kurang Maksimal
3	Pengawasan Kerja	< 50%	100% >	100%	100%	100%	Tercapai Maksimal
4	Waktu Kerja	< 50%	100% >	92%	94%	97%	Tercapai Maksimal
5	Kerjasama dan Tanggung Jawab Kerja	< 50%	100% >	89%	88%	90%	Tercapai, Tapi Kurang Maksimal

Sumber : Data kinerja karyawan PT. Anugerah Autocentra Abadi 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1, PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta dalam kurun waktu 3 tahun terakhir kinerja karyawan yang diukur dari beberapa indikator pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek kuantitas kerja tahun 2022 hanya 86% dan di tahun 2023 hanya sebesar 89% sedangkan pada tahun 2024 mengalami pencapaian tertinggi mencapai 91%, pada aspek kualitas kerja di tahun 2022 hanya mencapai 88% dan pencapaian tertinggi 91% pada tahun 2023 sedangkan pada tahun 2024 turun 90%, pada aspek pengawasan kerja oleh atasan pencapaian tertinggi mencapai 100% dalam kurun 3 tahun terakhir, pada aspek pemanfaatan waktu kerja pencapaian maksimal terus naik secara signifikan setiap tahun hingga mencapai 97%, pada aspek kerjasama dan tanggung jawab kerja tahun 2022 hanya 89% dan tahun 2023 hanya 88% sedangkan pada tahun 2024 mencapai target 90%.

Tabel 1. 2
Pra-Survei Gaya Kepemimpinan PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta
Pada Tahun 2024

No	Pertanyaan	Jawaban Karyawan	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Pimpinan tidak pernah mau mendengarkan saran atau ide dari bawahannya?	2	18
2	Pimpinan membuat peraturan atau kebijakan, tanpa melibatkan atau bermusyawarah dengan bawahannya?	9	11
3	Pimpinan selalu berubah-ubah dalam mengambil sebuah keputusan?	4	16
4	Pimpinan selalu membuat kerja sama yang serasi antara pimpinan dan bawahannya?	10	10
5	Pimpinan selalu mempercayai tugas yang diberi kepada bawahannya?	19	1

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.2, PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki jawaban yang berbeda-beda. Pada pertanyaan pertama memiliki jawaban 2 karyawan setuju dan 18 karyawan tidak setuju, pada pertanyaan kedua memiliki jawaban 9 karyawan setuju dan 11 karyawan tidak setuju, pada pertanyaan ketiga memiliki jawaban 4 karyawan setuju dan 16 karyawan tidak setuju, pada pertanyaan keempat memiliki

jawaban 10 karyawan setuju dan 10 karyawan tidak setuju, pada pertanyaan kelima memiliki jawaban 19 karyawan setuju dan 1 karyawan tidak setuju

Tabel 1.3
Data Kompensasi PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta Tahun 2024

No	Divisi	Gaji Pokok	Tunjangan	Insentif	Fasilitas
1	Kepala Cabang	Rp7.500.000	Tidak Ada	Tidak Ada	Motor
2	Manager	Rp6.000.000	Tidak Ada	Tidak Ada	Motor
3	Supervisor	Rp5.500.000	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
4	Staff HRGA	Rp4.700.000	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
5	Staff Gudang	Rp4.000.000	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
6	Staff Administrasi	Rp4.000.000	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
7	Staff Sparepart	Rp4.000.000	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
8	Staff Marketing	Rp3.000.000	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
9	Staff Keuangan	Rp4.500.000	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
10	Mekanik	Rp3.000.000	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
11	Driver	Rp3.500.000	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber : Data Kompensasi Perusahaan, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 mampu dijelaskan bahwa perusahaan belum memberikan kompensasi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, dengan demikian karyawan tidak memiliki semangat serta motivasi ketika bekerja hingga bisa tercapainya kinerja yang optimal dan baik bagi perusahaan

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hery (2019: 10), Teori Kontingensi Gaya Kepemimpinan mendefinisikan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan masing-masing situasi yang berbeda. Menurut Feriyanto & Triana (2019: 15), menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok

Kompensasi

Menurut Candra & Rahmat, (2022: 89) Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Supomo (2018: 21), menyatakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan disisi karyawan dan juga mendatangkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perhatian suatu organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Apabila suatu organisasi memberi kompensasi tidak dilandasi dengan rasa adil akan berdampak negatif bagi organisasi itu sendiri

Kinerja Karyawan

Menurut Soejarminto & Hidayat (2022: 121), kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Dengan demikian dalam

situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas, yang dipengaruhi oleh usaha, kemampuan dan persepsi terhadap tugas. Menurut Hidayat (2022: 21), Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Apabila perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka secara otomatis profitabilitas perusahaan akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022: 15) menjelaskan pendekatan kuantitatif ialah metode yang berlandaskan data konkrit dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi. Data penelitiannya berbentuk angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesisnya. Alasan peneliti menerapkan strategi asosiatif melalui pendekatan kuantitatif ini sebab dapat membantu peneliti untuk menguji adanya pengaruh gaya kepemimpinan, (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

No.	Daftar Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kemampuan Mengambil Keputusan				
1	Atasan saya mampu mengambil keputusan secara tepat.	0,676	0,254	Valid
2	Atasan saya mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan yang logis.	0,624	0,254	Valid
Kemampuan Memotivasi				
3	Atasan saya mampu memberikan motivasi kepada bawahan.	0,821	0,254	Valid
4	Saya merasa semangat kerja meningkat berkat motivasi dari atasan.	0,897	0,254	Valid
Kemampuan Komunikasi				
5	Atasan saya menyampaikan instruksi dengan jelas.	0,877	0,254	Valid
6	Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik.	0,779	0,254	Valid
Kemampuan Mengendalikan Emosi				
7	Atasan saya dapat mengendalikan emosinya dalam situasi sulit.	0,846	0,254	Valid
8	Atasan saya tetap tenang saat menghadapi tekanan kerja.	0,722	0,254	Valid
Kemampuan Mengendalikan Konflik				
9	Atasan saya mampu menyelesaikan konflik di tempat kerja dengan adil.	0,743	0,254	Valid
10	Atasan saya bersikap bijaksana dalam menangani perbedaan pendapat.	0,776	0,254	Valid

Sumber: Data diolah penulis (SPSS versi 26), 2025

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompensasi (X2)

No.	Daftar Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaji				
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya.	0,710	0,254	Valid
2	Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan saya.	0,740	0,254	Valid
Insentif				
3	Pemberian insentif di tempat kerja dilakukan secara adil.	0,773	0,254	Valid
4	Insentif yang diberikan mendorong saya bekerja lebih baik.	0,688	0,254	Valid
Tunjangan				
5	Saya menerima tunjangan yang mendukung kesejahteraan saya.	0,630	0,254	Valid
6	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebijakan perusahaan.	0,581	0,254	Valid
Fasilitas				
7	Fasilitas yang disediakan membuat saya nyaman dalam bekerja.	0,833	0,254	Valid
8	Perusahaan rutin melakukan perawatan terhadap fasilitas yang tersedia.	0,716	0,254	Valid

Sumber: Data diolah penulis (SPSS versi 26), 2025

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Daftar Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas				
1	Hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.	0,823	0,254	Valid
2	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.	0,824	0,254	Valid
Kuantitas				
3	Saya mampu memenuhi target jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan	0,798	0,254	Valid
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengurangi kualitas.	0,838	0,254	Valid
Ketepatan Waktu				
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0,774	0,254	Valid
5	Saya bisa memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu.	0,863	0,254	Valid
Efektivitas				
7	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang efektif.	0,873	0,254	Valid
8	Saya memilih metode kerja yang tepat untuk mencapai hasil terbaik.	0,728	0,254	Valid
Kemandirian				
9	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa disuruh.	0,809	0,254	Valid
10	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi langsung oleh atasan.	0,848	0,254	Valid

Sumber: Data diolah penulis (SPSS versi 26), 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,254) yang berarti seluruh pertanyaan kuesioner dianggap sah atau valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk dianalisis dan dimanfaatkan sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,914	0,600	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,850	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,944	0,600	Reliabel

Temuan pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dianggap dapat diandalkan. Hal ini didukung oleh masing-masing variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,55445043
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari ambang batas 0,05. Oleh karena itu, distribusi persamaan pada pengujian ini diasumsikan normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,942	3,150			2,521	,015		
Gaya_Kepemimpinan	,688	,104	,701		6,624	,000	,494	2,025
Kompensasi	,182	,116	,165		1,562	,124	,494	2,025

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai toleransi pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 0,494, keduanya berada di bawah 1. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 2,025 , yaitu dibawah 10. Oleh karena itu, model regresi ini tidak terpengaruh oleh multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,827 ^a	,684	,673	3,61627	1,754

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya autokorelasi. Hal ini didukung oleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,754 yang berada pada rentang 1,550 hingga 2,460

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,871	2,031		2,891	,005
Gaya_Kepemimpinan	-,038	,067	-,106	-,574	,568
Kompensasi	-,052	,075	-,127	-,692	,492

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Uji model Glejser dilakukan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Kompensasi (X2) berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas. Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi probabilitas (Sig.) sebesar 0,568, sedangkan variabel kompensasi memperoleh nilai signifikansi probabilitas (Sig.) sebesar 0,492. Kedua variabel tersebut mempunyai nilai signifikansi (Sig.) lebih dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan pada dataset ini tidak menunjukkan adanya gangguan heteroskedastisitas sehingga layak digunakan dalam penelitian

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	7,942	3,150		2,521	,015
Gaya_Kepemimpinan	,688	,104	,701	6,624	,000
Kompensasi	,182	,116	,165	1,562	,124

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

1. Nilai tetap sebesar 7,942 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) tidak diperhitungkan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan dibatasi sebesar 7,942 poin
2. Nilai Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,688 menunjukkan bahwa dengan nilai konstan dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X2), maka perubahan 1 satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan menyebabkan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,688 poin. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Gaya Kepemimpinan dalam organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat
3. Nilai Kompensasi (X2) sebesar 0,182 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya kepemimpinan (X1) tetap dan terjadi perubahan satu satuan pada variabel Kompensasi (X2), maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0,182 poin. Ini mengindikasikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat Kompensasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya

Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,827 ^a	,684	,673	3,61627	,684	61,831	2	57	,000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Hasil pengujian koefisien korelasi simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,827. Nilai tersebut berada pada rentang 0,800-1,000 yang menunjukkan tingkat hubungan kedua variabel sangat kuat

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 26
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,673	3,61627

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.26, Uji koefisien determinasi Uji koefisien determinasi simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai

koefisien determinasi sebesar 0,684. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 68,4%, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain

Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,677	3,153		2,752	,008
Gaya_Kepemimpinan	,803	,074	,819	10,876	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($10,876 > 2,001$). Hal ini juga didukung oleh nilai ρ yang signifikan secara statistik pada tingkat 0,05 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,060	3,382		5,931	,000
Kompensasi	,731	,108	,665	6,772	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,772 > 2,001$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima, menunjukkan adanya pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
NOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1617,170	2	808,585	61,831	,000 ^b
	Residual	745,413	57	13,077		
	Total	2362,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (61,831 > 3,16), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,677 + 0,803X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,819 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,1%. Uji hipotesis menunjukkan t hitung > t tabel atau (10,876 > 2,001). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 20,060 + 0,731X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,665 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2%. Uji hipotesis menunjukkan t hitung > t tabel atau (6,772 > 2,001). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta
3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,942 + 0,688X_1 + 0,182X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,827 menunjukkan bahwa variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 68,4%, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan F hitung > F tabel atau (61,831 > 3,16). Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Autocentra Abadi Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aditama, I. (2020). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Akbar, A. (2021). *Manajemen Kompensasi dan Imbalan Kerja*. Surabaya: Pustaka Cendekia.
- Batjo, S., & Shaleh, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Makassar: CV. Nur Lina.
- Candra, A., & Rahmat. (2022). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widya Padjadjaran.
- Farida, N. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP.
- Feriyanto, N., & Triana, A. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.

- Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, N., & Jumiatiy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Makassar: CV. Nur Lina.
- Hidayat, R. (2022). *Kinerja Karyawan dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni Kadek, Y., & John. (2019). *Manajemen SDM Modern*. Denpasar: Undiknas Press.
- Simamora, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soejarminto, A., & Hidayat, R. (2022). *Produktivitas dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, N. (2017). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Supomo. (2018). *Kompensasi dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulianto, A. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Malang: CV. Literasi Nusantara.
- Abid, M., & Andi, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Citra Rasa Betawi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 4(1). p-ISSN: 2581-2769, e-ISSN: 2598-9502.
- Azis, A., & Ferdianzah, T. (2024). Pengaruh kompensasi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopelita Aircraft Services Tangerang Selatan. *Jurnal Konsisten*, 1(2), 37–45.
- Buulolo, M. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pancaran Pondok Tering. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 40–51. E- ISSN: 2774-4175.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Modernland Realty Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(3). p- ISSN: 2581-2769, e-ISSN: 2598-9502.
- Erdi, & Hidayat, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Epon Industri bagian warehouse part control main assy. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3). p-ISSN: 2775-1880, e-ISSN: 2775-1872.
- Husain, B. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Adzkiya Islamic School. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(3). p-ISSN: 2581-2769, e-ISSN: 2598-9502.
- Majid, F. N., & Imbron. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Pena Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4). ISSN: 2985-4768.

- Marlinah, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan etos kerja guru terhadap prestasi belajar siswa (Sekolah Menengah Pertama Negeri Tangerang Selatan di Kecamatan Pamulang). *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 9(1), 36–42.
- Marlinah, H., & Azwina, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi SMK Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Universitas Pamulang.
- Marlinah, H., & Douanna, E. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Satira Solusi Indonesia Jakarta Selatan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3).
- Marlinah, H., Wadi, I., & Akbar, M. A. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD Tangerang Selatan. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(1), 31–40.
- Prasetyo, H., & Nuristiqomah, A. (2021). Meningkatkan kinerja melalui penguatan disiplin dan peran kepemimpinan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 877–886.