

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa

Rahayu Setianingsih^{1*}, Khusnul Fikri², Sutikno.R³

^{1,3} Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru, Riau, 28294

² Universitas Riau, Pekanbaru, Riau, 28293

Email Address : rahayusetianingsih@umri.ac.id^{1*}, khusnulfikri@lecturer.unri.ac.id², raja.tikno@gmail.com³

ABSTRAK : Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Metode Penelitian : penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 62 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh/sensus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t), uji simultan (Uji F) dan uji koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linear berganda dengan hasil penelitian yaitu variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi finansial, kinerja karyawan

ABSTRACT : Human resources must be managed well to increase organizational effectiveness and efficiency, as one of the functions in a company known as human resource management. Human resources are an important element in organizations and companies. Employee performance is very important for company progress. This research aims to determine and analyze the influence of leadership, work motivation and financial compensation on the performance of PT employees. Lutvindo Wijaya Perkasa. The problem formulation in this research is: 1. Does leadership influence employee performance? 2. Does work motivation influence employee performance? 3. Does financial compensation affect employee performance? 4. Do leadership, work motivation and financial compensation influence employee performance? Research Method: This research was conducted using a quantitative approach. The research sample used was 62 respondents using a saturated/census sampling technique. Data analysis used in this research is validity, reliability, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, hypothesis test (t test), simultaneous test (F test) and coefficient of determination test. Hypothesis testing was carried out using the multiple linear regression method with the research results namely that the leadership variable had a positive and significant effect on employee performance, the work motivation variable had a positive and significant effect on employee performance, the financial compensation variable had a positive and significant effect on employee performance, the leadership variable, work motivation and Financial compensation has a simultaneous effect on employee performance.

Keywords : leadership, work motivation, financial compensation, employee performance

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam setiap organisasi dan berperan penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang tepat dan pondasi SDM yang kuat. Manajemen SDM merupakan fungsi yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya. SDM menjadi elemen penting yang tidak tergantikan dalam setiap organisasi (Hasibuan, 2021).

Dalam persaingan global yang semakin ketat, perusahaan menyadari pentingnya SDM berkualitas tinggi. Tidak hanya keterampilan teknis, perusahaan membutuhkan karyawan yang berdedikasi dan bersemangat untuk mencapai hasil optimal. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan daya saing perusahaan (Farida & Hartono, 2015).

Salah satu perusahaan yang membutuhkan karyawan yang terampil dibidangnya adalah PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. PT. Lutvindo Wijaya Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang berlokasi di Jl. SM. Amin, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292. PT. Lutvindo Wijaya Perkasa, produsen aspal dan beton readymix yang berlokasi di Pekanbaru, Riau, mengandalkan teknologi canggih untuk menghasilkan produk berkualitas. Proses produksi aspal menggunakan mesin AMP (Asphalt Mixing Plant), sedangkan beton readymix diproses menggunakan mesin batching plant.

Pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja merupakan tolak ukur hasil kerja yang dibandingkan dengan standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik diukur berdasarkan kriteria yang telah ditentukan untuk setiap pekerjaan (Silaen *et al.*, 2021). Dalam industri manufaktur beton, PT. Lutvindo Wijaya Perkasa juga mengukur kinerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian dari indikator yang telah ditetapkan

begitu juga dengan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur pembuatan beton.

Kinerja perusahaan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Kinerja Perusahaan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa

Tahun	Target produksi (m ³)	Jumlah Produksi (m ³)	Pencapaian (%)
2018	4000	3973	99,3
2019	4000	4703	117,6
2020	4000	826	20,7
2021	4000	1670	41,8
2022	4500	2031	45,1

Sumber: PT Lutvindo Wijaya Perkasa, 2022

Pada tabel 1 dapat dilihat data target produksi, jumlah produksi serta pencapaian PT. Lutvindo Wijaya Perkasa pada tahun 2018 – 2022. Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat jumlah produksi tertinggi pada tahun 2019 dengan 4703 m³. Jumlah produksi tertinggi ini dengan target produksi 4000 m³. Jumlah produksi mengalami peningkatan pada tahun 2019 namun mengalami penurunan pada tahun 2020 karena adanya pandemi. Kemudian pada tahun 2021 dan 2022 mengalami peningkatan kembali tetapi target produksi tidak tercapai. Pencapaian target produksi ditahun 2022 hanya 45,1%. Adanya penurunan jumlah produksi pada tahun 2020 dan 2021 menunjukkan masih kurangnya kinerja PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Hal ini mengindikasikan juga bahwa belum optimalnya kinerja PT. Lutvindo Wijaya Perkasa.

Keberhasilan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang efektif mendorong bawahannya untuk mengembangkan potensi dan memanfaatkan setiap kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan menghadapi tantangan di tempat kerja (Gede & Piartini, 2018).

Struktur kepemimpinan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa memiliki beberapa tingkatan.

Pimpinan tertinggi secara langsung memantau kinerja karyawan. Namun, proses pemilihan pemimpin di semua tingkatan dilakukan secara internal dan hanya diketahui oleh segelintir karyawan saja. Hal ini disebabkan oleh wewenang pemilihan pemimpin yang terpusat pada jabatan tertentu di perusahaan. Perusahaan juga belum menerapkan sistem evaluasi kepemimpinan sejak awal berdiri. Evaluasi kepemimpinan yang efektif dapat membantu mengukur kesesuaian visi, misi, dan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan karyawan dan target perusahaan.

Motivasi, yang merupakan hasil dari nilai-nilai dan sikap individu, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk perasaan, pikiran, dan pengalaman masa lalu, serta hubungan individu dengan perusahaan (Isvandiari & Idris, 2018).

Kinerja karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan menunjukkan bahwa peningkatan target produksi menyebabkan penurunan motivasi kerja. Karyawan merasa kewalahan dengan beban kerja yang meningkat, terutama saat periode tertentu, dan membutuhkan bantuan tambahan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Selain kedua faktor tersebut, terdapat faktor penting yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompensasi finansial. Kompensasi finansial, seperti gaji, tunjangan, dan insentif, merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan utamanya adalah untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualifikasi, serta mendorong mereka untuk mencapai hasil terbaik. Sistem pengupahan yang adil dan seimbang dengan beban kerja yang diterima karyawan menjadi sangat penting. Karyawan yang merasa kompensasi mereka adil dan sesuai dengan harapan

cenderung akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi finansial pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa berupa gaji pokok dan insentif. Permasalahan yang ada pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa mengenai kompensasi finansial berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yaitu pemberian insentif yang bergantung pada pencapaian kinerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara variabel yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif menjadi pilihan paling tepat diterapkan karena dengan ini peneliti dapat mengetahui sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2019). Penelitian kuantitatif juga merupakan pendekatan yang digunakan untuk menguji hipotesis berlandaskan pada filsafat positivisme dimana pengamatan dilakukan berdasarkan jumlah populasi dan sampel yang telah ditentukan peneliti. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa sebanyak 62 responden dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang akan dijadikan sampel dengan menggunakan teknik penentuan sampel jenuh atau sensus. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi (Sugiyono, 2019).

2.1 Waktu dan Tempat

Lokasi penelitian berada di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Jalan SM. Amin, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292. Sedangkan waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian dimulai dari Desember 2023 sampai dengan Agustus 2024.

2.2 Alat dan Bahan

Dalam penelitian ini menggunakan alat dan bahan seperti: kuesioner : digunakan untuk mencari hasil sampel dilokasi penelitian.

Wawancara : digunakan untuk mengetahui pendapat objek penelitian.

2.3. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitiannya secara bertahap mulai dari tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dilapangan, tahap membuat laporan penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalakan kepada peneliti (Sugiyono, 2019). Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	Diberi Skor 5
Setuju	Diberi Skor 4
Cukup Setuju	Diberi Skor 3
Tidak Setuju	Diberi Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Diberi Skor 1

2.5 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis regresi yang mampu mengukur kekuatan hubungan antara variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen) yang lebih dari satu variabel (Hardani *et al.*, 2020). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur yaitu usia 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Usia

Golongan Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-30 tahun	17	27,4
31-40 tahun	37	59,7
41-50 tahun	8	12,9
Total	62	100

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden termasuk kategori usia 31-40 tahun sebanyak 37 orang atau 59,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa termasuk dalam kategori usia dewasa, dimana ini merupakan usia yang matang dan produktif. Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. Pekerja yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding pekerja usia non produktif.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	36	58,0
Perempuan	26	42,0
Total	62	100

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden jenis kelaminnya adalah laki-laki sebanyak 36 orang dibandingkan perempuan hanya 26 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih dominan dibandingkan perempuan. Tanpa mengesampingkan kaum perempuan biasanya dalam dunia kerja laki-laki dianggap lebih kuat dan pekerja keras. Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh

perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	43	69,3
D3	3	4,8
S1	14	22,6
S2	2	3,3
Total	62	100

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden pendidikannya adalah SMA sebanyak 43 orang. Pendidikan SMA ini adalah pendidikan yang paling banyak ditempuh oleh responden. Karena seseorang yang memiliki pendidikan minimal SMA telah dirasa mampu berfikir logis dan bekerja dalam bidang yang ditekuninya. Kemampuan ini didapat pula dari pendidikan orang tersebut. Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pola pikir, sikap, dan tingkah laku yang diyakini mampu meningkatkan produktivitas kerja demi tercapainya target yang telah ditetapkan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Data Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 5 tahun	24	38,7
5-10 tahun	26	41,9
> 10 tahun	12	19,4
Total	62	100

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 26 orang. Masa kerja responden pada penelitian ini terbilang cukup lama. Masa kerja yang merujuk kepada rentang waktu atau kesempatan yang dimiliki oleh seseorang untuk memegang suatu jabatan atau tugas-tugas tertentu. Dengan masa kerja yang cukup lama ini berarti karyawan telah memiliki pengalaman yang cukup baik sehingga dapat berkontribusi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja

Karakteristik responden berdasarkan posisi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 7. Data Responden Berdasarkan Posisi kerja

Posisi Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Manajer	1	1,6
Supervisor	1	1,6
Kepala Seksi	3	4,8
Staf Seksi	17	27,4
Pekerja Umum	29	46,8
Supir	11	17,8
Total	62	100

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki posisi kerja sebagai pekerja umum sebanyak 29 orang. Posisi pekerja umum ini mencakup operasional perusahaan dilapangan. Posisi ini bertanggung jawab memastikan kesiapan untuk mendukung proses produksi, termasuk perawatan dan pemeriksaan harian (sesuai dengan check list yang tersedia).

3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Sugiyono, 2019). Untuk menentukan data berdistribusi

normal dapat dilihat dari uji *Kolmogorov Smirnov test*.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0306998
	Std. Deviation	3.53137196
	Absolute	.199
Most Extreme Differences	Positive	.165
	Negative	.199
Kolmogorov-Smirnov Z		2.257
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,076 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independen digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Data dikatakan terbebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 (Nuryadi *et al.*, 2017). Berikut adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel independen penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1	Kepemimpinan	1.989 1.411
	Motivasikerja	1.996 1.204
	Kompensasifinansial	1.988 1.312

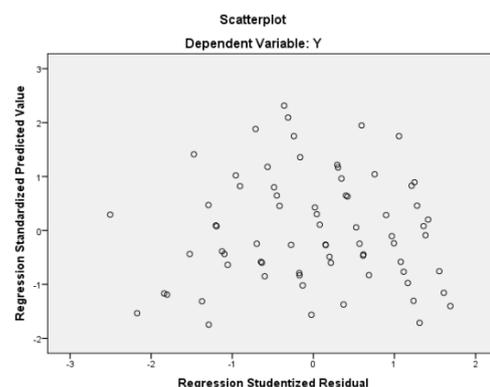
Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel independen penelitian sebesar 1,411 untuk variabel kepemimpinan, 1,204 untuk variabel motivasi kerja dan 1,312 untuk

variabel kompensasi finansial. Nilai VIF ini < 10 yang menandakan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas dalam model penelitian ini. Dengan demikian, asumsi multikolinearitas telah terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dasar pengambilan keputusannya, apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu namun tampak random dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas (Ismail, 2018). Lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar berikut:



Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau terlihat acak sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas atau bersifat homogen. Apabila asumsi uji heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid. Jika terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi

maka penaksir tidak efisien, baik dalam sampel besar maupun kecil (Sari, 2018).

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Versi 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	27.070	5.079	
Kepemimpinan	.325	.115	.454
Insentif	.267	.104	.413
Kompensasi finansial	.289	.126	.448

Sumber : Data Primer Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 27,070 + 0,325X_1 + 0,267X_2 + 0,289X_3$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 27.070. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 27.070.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,325. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variable kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,325 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien regresi variable motivasi kerja (X2) sebesar 0,267. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,267 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Nilai koefisien regresi variable kompensasi finansial (X3) sebesar 0,289.

Artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi finansial (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,267 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3.4 Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Secara Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dari 3 (tiga) variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi finansial (Ismail, 2018). Maka dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara simultan dari variabel independen yang diteliti yaitu seperti yang terlihat pada tabel 11:

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig .
Regression	1104.686	2	552.343	23.737	.000 ^b
Residual	628.281	27	23.270		
Total	1732.967	29			

Sumber : Data Primer Olahan, 2024

Pada tabel 11 adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi simultan (Uji Statistik simultan). Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000. Berdasarkan nilai F hitung didapatkan hasil $23,737 > F$ tabel (3,15). Hasil juga menunjukkan $\text{sig} < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan secara simultan.

b. Uji t (Uji Secara Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dari 3 (tiga) variabel independen dalam penelitian ini yaitu

kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi finansial (Ismail, 2018). Maka dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen yang diteliti yaitu seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	27.070	5.079	5.330	.000
Kepemimpinan	.325	.115	2.822	.009
Motivasi kerja	.267	.104	2.568	.016
Kompensasi finansial	.289	.126	2.694	.010

Sumber : Data Primer Olahan, 2024

Pada tabel 12 adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik Parsial) dan pembahasannya untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Hipotesis H1

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan uji statistik t. Dari tabel di atas dapat dilihat nilai t hitung $2,822 > t$ tabel (1,960) dengan nilai sig. $0,009 < 0,05$. Artinya variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat. Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis pertama diterima.

2. Hasil Pengujian Hipotesis H2

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan uji statistik t. Dari tabel di atas dapat dilihat nilai t hitung $2,568 > t$ tabel (1,960) dengan nilai sig. $0,016 < 0,05$. Artinya variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y). bahwa setiap karyawan yang termotivasi dengan baik maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat. Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis kedua diterima.

3. Hasil Pengujian Hipotesis H3

Untuk melihat pengaruh kompensasi finansial (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan uji statistik t. Dari tabel di atas dapat dilihat nilai t hitung $2,694 > t$ tabel (1,960) dengan nilai sig. $0,010 < 0,05$. Artinya variabel kompensasi finansial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). bahwa kompensasi finansial yang diberikan perusahaan jika mengalami peningkatan dari sisi jumlah maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat. Maka dapat diambil kesimpulan hipotesis ketiga diterima.

3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.737	.711	4.824

Sumber : Data Primer Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel 13 di atas, diketahui nilai R berkisar antara 0-1, jika mendekati 1 hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Angka R Square yang didapat 0,737 artinya korelasi antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kepemimpinan finansial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,737 hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati 1. Model summary mempunyai Adjusted R square sebesar 0,711 artinya adalah bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 71,1%. Sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi

Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Dengan diterapkannya kepemimpinan yang baik oleh suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memiliki dampak bagi karyawan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
3. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa. Dengan adanya kompensasi finansial yang sesuai, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa.

5. Ucapan Terimakasih

Saya banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih sebanyak banyaknya.

Daftar Pustaka

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Unimal Press.
- Anggriani, C., Ferdinand, & Peridawaty. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Federal International Finance (FIF) di Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(2), 80–86.
- Ariska, S. (2019). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. CV Athra Samudra.
- Bagaswara, B. W. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–165.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. AA Rizky.
- Churnianto, D. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Fakultas Ekonomi Universitas Semarang*, 1(1), 1–134.
- Daulay, S. S. (2016). Kepemimpinan Dalam Perspektif Manajemen Pendidikan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 6(2), 197–216.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Erlangga, H. (2018). *Kepemimpinan*. FISIP UNPAS Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia II. In *Unmuh Ponorogo Press*. Unmuh Ponorogo Press.
- Freriksz, G. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Gede, I. K., & Piartini, P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Hamzah B Uno. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E., Istiqomah, R., Fardani, R., Sukmana, D., & Auliya, N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt duta logistik asia batam. *Jurnal Bening 2021*, 8(1), 98–106.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. CV. Berkah Utami.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunicatin Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Hidayat, A. (2014). *Metode penelitian kebidanan dan teknik analisis data*.
- Hidayat, A. A. (2014). *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Selemba Medika.
- Ismail, F. (2018). *Statistika*. Prenada Media Grup.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Kasri, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285.
- Nadzifah, L. (2018). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Pada Semangat Kerja Karyawan Pt Industri Jamu Borobudur Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroti, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. In *Penerbit Media Sains Indonesia*. CV. Media Sains Indonesia.
- Nuryadi, Astutu, T., Utami, E., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistika Penelitian*. SIBUKU MEDIA.
- Orocomna et al. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 170–183.
- Permadi, I. M., & Suana, I. W. (2017). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 521–549.
- Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja

- Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(2), 280. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i2.878>
- Putra, A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Solusi Humanika (ISH) Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 4(2), 1–12.
- Raden, R., & Risti, R. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak). *Ekonomedia*, 09(02).
- Rahman, T., & Solikhah, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 7(2), 23.
- Robbins, S. P., & Molan, B. (2015). *Organizational Behavior*. PT. Indeks STIE.
- Rusiadi. (2013). *Metode Penelitian* (1st ed.). Publishing & Printing.
- Saputra, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina.
- Siswanti, Y. (2015). *Kepemimpinan Manajerial*. Edumedia.
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 15–26.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). Penerbit Alfabeta.
- Sutisna, & Suwandi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Promosi Karyawan Terhadap Turnover Intention Di PT. Adhi Chandra Jaya Cikarang. *Pelita Bangsa*, 1–10.
- Suyanto, & Gio, P. (2017). *Statistik Nonparametrik*. USU Press.
- Thamrin, M. F., Semmaila, B., & Aminuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 148–156.
- Ulum, M. (2018). *Buku Statistik*. STIKESWCH.
- Wardana, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan UMKM Adila Snack Kota Jambi)*. Universitas Islam Negeri (UIN) Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 23–34.
- Widiantari. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Wijayanti, N. A. L., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(11), 253404.

- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(1), 97–104.
- Yusnita, E., & Rohana, T. (2020). *Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan*. 10(1).