

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SUKSES JAYA VARIASI SAMARINDA

Oleh

Suarno¹, Marten Apuy², Rionald Julius Halim³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sukses Jaya Variasi di Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Sukses Jaya Variasi yang berjumlah 35 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data diuji melalui uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil analisis berdasarkan uji t menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,806 > 0,05). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000 < 0,05), sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,004 < 0,05). Selanjutnya, berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,390 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 39%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: motivasi, kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The Influence of Motivation, Leadership, and Compensation on Employee Performance at Sukses Jaya Variasi Samarinda Commanditaire Vennootschap. (Under the guidance of Marten Apuy and Suarno). This study aims to analyze the effect of motivation, leadership, and compensation on employee performance at CV. Sukses Jaya Variasi in Samarinda. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of all 35 employees of the company; therefore, a census sampling technique was applied. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis. Prior to hypothesis testing, the data were examined through validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. The results of the t-test indicate that motivation does not have a significant effect on employee performance (sig. 0.806 > 0.05). Leadership has a positive and significant effect on employee performance (sig. 0.000 < 0.05), while compensation has a negative and significant effect on employee performance (sig. 0.004 < 0.05). Furthermore, the F-test results show a significance value of 0.001 (< 0.05), indicating that motivation, leadership, and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.390 indicates that 39% of employee performance is explained by the three independent variables, while the remaining 61% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: motivation, leadership, compensation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan entitas ekonomi yang menjalankan kegiatan usaha untuk menghasilkan barang maupun jasa dengan tujuan memenuhi kebutuhan masyarakat dan memperoleh keuntungan. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya yang efektif, terutama sumber daya manusia, karena karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Industri otomotif merupakan salah satu sektor yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Seiring dengan perkembangan industri otomotif, tren modifikasi kendaraan juga mengalami peningkatan, termasuk di Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Modifikasi kendaraan tidak hanya dilakukan untuk meningkatkan fungsi kendaraan, tetapi juga sebagai bentuk estetika dan gaya hidup masyarakat.

Pertumbuhan sektor otomotif di Kalimantan Timur turut dipengaruhi oleh meningkatnya jumlah kendaraan bermotor serta perkembangan wilayah akibat pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN), yang memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan usaha modifikasi kendaraan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang variasi dan modifikasi kendaraan, CV. Sukses Jaya Variasi Samarinda dituntut untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi kerja. Motivasi berperan sebagai dorongan yang memengaruhi semangat kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Kepemimpinan memiliki fungsi penting dalam mengarahkan, membimbing, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, kompensasi menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Winardi dalam Bhukari dan Pasaribu (2019) mengemukakan bahwa: Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Setiap orang dalam aktivitas berbeda suatu dengan yang lain tergantung pada kemampuan, kemauan, keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, imbalan atau motif atau dorongan. Dorongan dalam diri seseorang menyebabkan mengapa ia berusaha mencapai tujuan yang direncanakan baik secara sadar atau tidak sadar. Pengertian motivasi menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir dalam Popong, Yoyok dan Berliana (2020) Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi

sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.. Peranan pimpinan dalam setiap perusahaan sekecil apapun tingkat kepemimpinan, sangatlah dominan dalam mengembangkan produktivitas perusahaan tersebut. Disamping itu figure pemimpin dalam perusahaan menjadi media penghubung antara pemilik perusahaan dengan para karyawan. Motivasi kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri menurut Gunawan, Sucipto, dan Suryadi dalam Estika, Muhammad, dan Vikky (2023)

2.2 Kepemimpinan

Penelitian Fiedler dalam Umi dan Sri (2016), menunjukkan bahwa: Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama suksesnya suatu organisasi, dimana keefektifan dari seorang pemimpin akan menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Seorang pemimpin memegang peran penting untuk menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan, tetapi perlu disadari bahwa keberhasilan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh potensi yang ada dalam dirinya dan lingkungan sosial- budayanya. Menurut Stoner dalam Umi dan Sri (2016): Kepemimpinan manajerial adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan – kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Pengertian kepemimpinan menurut Malayu dalam Umi dan Sri (2016): Kepemimpinan (leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang dimaksud. Menurut Susilo Martoyo dalam Umi dan Sri (2016) menentukan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama, mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan upaya pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan agar dapat bekerja dengan baik, bersemangat, serta memiliki disiplin dan tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan indikator utama dari gaya kepemimpinan, menurut Vera dan Wahyuddin dalam buku yang dikutip oleh Umi Farida dan Sri Hartono (2016), dapat diukur melalui aspek-aspek antara lain : Kejelasan dalam memberi perintah; Kreativitas pimpinan; Keterbukaan dan kepekaan; Pemberian *reward* dan *punishment*; Keteladanan dan pengarahan; dan Penegakan disiplin.

2.3 Kompensasi

Hasibuan dalam Sudana dan Supartha (2015) menyatakan: Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung (promosi) yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Menurut Milkovich dan Newman dalam Purwanto, Suharno dan Albertus (2017) Kompensasi adalah mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan. Menurut Umar dalam Nurul (2020): Kompensasi merupakan berbagai hal yang diterima seorang pegawai, baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, dan sebagainya yang langsung dibayarkan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Indikator kompensasi meliputi upah dan gaji, insentif, serta fasilitas yang diterima karyawan menurut Afandi dalam Anis (2022)

2.4 Kinerja Karyawan

Wirawan dalam Ronal dan Hotlin (2019): Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara dalam Ronal dan Hotlin (2019): Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dessler dalam Benny, Hamidah dan Gunawan (2015) Mendefinisikan manajemen kinerja proses penilaian yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan semangat kerja karyawan.

Kinerja menurut Dharma dalam Benny, Hamidah dan Gunawan (2015) dapat diukur dari:

- a. Pengukuran Kuantitas, item-itemnya: peningkatan hasil kerja, dapat mengerjakan pekerjaan
- b. Pengukuran Kualitas, item-itemnya: pekerjaan yang dapat dihasilkan karyawan sesuai peraturan perusahaan, penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pegawai.
- c. Pengukuran Ketepatan Waktu, item-itemnya: Kesesuaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu.

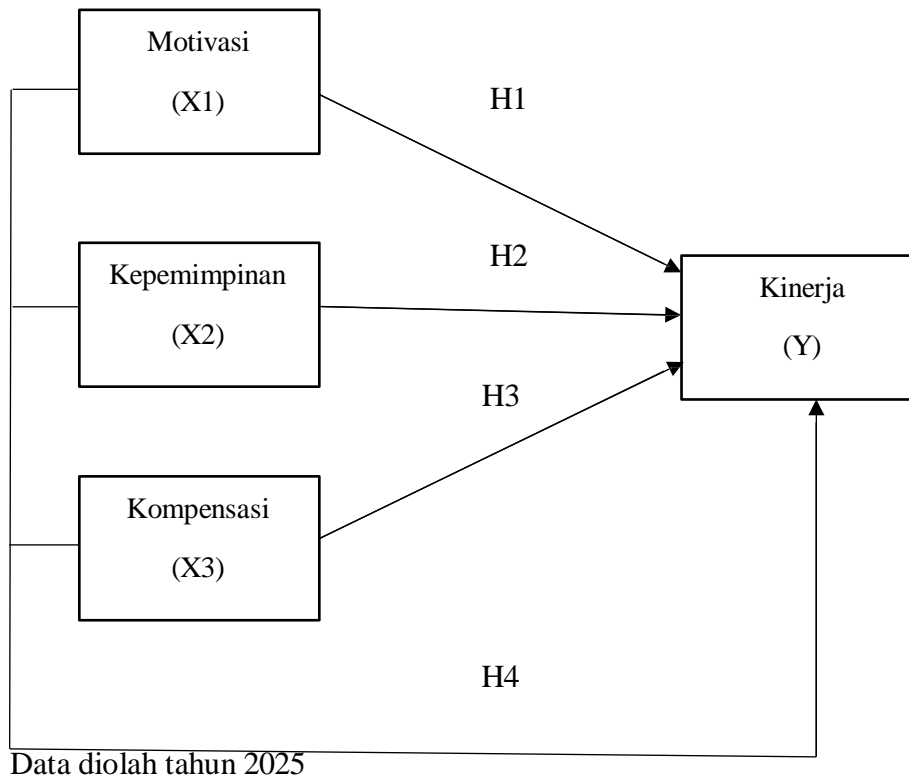
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adapun Indikator kinerja menurut Setiawan (dalam Ronal dan Hotlin, 2019), meliputi 5 (lima) aspek utama yaitu: Waktu penyelesaian pekerjaan; Jam kerja; Kehadiran; Kedisiplinan ; dan Kualitas kerja.

3. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3) selaku variabel independen terhadap Kinerja karyawan (Y) selaku variabel dependen pada CV. Sukses Jaya Variasi Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Adapun kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

1. Motivasi (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada CV. Sukses Jaya Variasi Samarinda.
2. Kepemimpinan (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada CV. Sukses Jaya Variasi Samarinda.
3. Kompensasi (X3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada CV. Sukses Jaya Variasi Samarinda.
4. Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada CV. Sukses Jaya Variasi Samarinda.

3.2 Populasi dan Sampel

Sugiyono dalam Popong, Yoyok dan Berliana (2020:74) mengemukakan bahwa pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini, pada pegawai di CV. Sukses Jaya Variasi berjumlah 37 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan sampel purposive yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jadi sampel tidak secara acak tetapi ditentukan sendiri oleh peneliti. Sampel dalam penelitian di adalah karyawan CV. Sukses Jaya Variasi yang terdiri dari karyawan bagian bendahara, penjualan, admin, mekanik dan helper berjumlah 37 orang.

3.3 Instrumen Penelitian

Uji instrumen adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk memperoleh data melalui kuisisioner. Kuisisioner harus diuji untuk mengetahui apakah data yang diperoleh melalui kuisisioner layak dipakai untuk dianalisis dalam penulisan skripsi ini. Nantinya setiap jawaban diberikan responden, kemudian akan dinilai dalam skala positif hingga negatif, yang ditunjukkan dengan kata-kata seperti “sangat setuju”, “setuju”, “Cukup”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Dari jawaban skala itu, responden diminta untuk mengungkapkan pendapatnya dengan memilih salah satu pilihan jawaban, dari rentang satu hingga lima, untuk mengukur variabel penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan teknik penelitian lapangan dan teknik kepustakaan yang meliputi: Pengamatan (Observasi); Wawancara (Interview); Kuisisioner (Daftar Pertanyaan); Dokumentasi; Serta Tinjauan Pustaka. Penelitian ini dilakukan pada CV. Sukses Jaya Variasi di Samarinda, Jln Arief Rahmad Hakim No 5-7. Penelitian ini dibatasi hanya pada masalah motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karyawan pada perusahaan yang berjumlah 37 orang yang dilakukan selama 2 bulan, Oktober 2025 sampai November 2025.

3.5 Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Tahapan analisis data meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis melalui uji *t* (parsial), uji *F* (simultan), serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengolahan Data

Dalam proses pengolahan data, terdapat beberapa tahapan yang dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang sesuai, yaitu:

- a) Pengumpulan data kuantitatif dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form, yang kemudian diisi oleh karyawan perusahaan sebagai responden penelitian.
- b) Data yang telah terkumpul selanjutnya direkap menggunakan Microsoft Excel dan dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS guna memperoleh hasil penelitian yang diperlukan.

4.2 Hasil Pengolahan Data SPSS

4.2.1 Uji Intrument

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah digunakan untuk mengukur antara dua data yang terjadi pada objek dengan data yang

dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Variabel	Item	r Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Motivasi (X1)	1	0.835	0,25	Valid
	2	0.841	0,25	Valid
	3	0.825	0,25	Valid
	4	0.829	0,25	Valid
	5	0.829	0,25	Valid
	6	0.853	0,25	Valid
	7	0.833	0,25	Valid
	8	0.816	0,25	Valid
	9	0.845	0,25	Valid
	10	0.819	0,25	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Dilihat dari hasil keseluruhan tabel Motivasi (X1) diatas yang menunjukkan bahwa seluruh aitem pada masing-masing memiliki nilai koefisien di atas 0,25, yang berarti seluruh item pada variabel motivasi memiliki nilai validitas yang baik dan dapat digunakan dalam perhitungan uji hipotesis.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan (X2)	1	0.964	0,25	Valid
	2	0.965	0,25	Valid
	3	0.963	0,25	Valid
	4	0.961	0,25	Valid
	5	0.962	0,25	Valid
	6	0.964	0,25	Valid
	7	0.960	0,25	Valid
	8	0.960	0,25	Valid
	9	0.960	0,25	Valid

	10	0.961	0,25	Valid
	11	0.962	0,25	Valid
	12	0.965	0,25	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Dilihat dari hasil keseluruhan tabel Kepemimpinan (X2) diatas yang menunjukkan bahwa seluruh aitem pada masing-masing memiliki nilai koefisien di atas 0,25, yang berarti seluruh aitem pada variabel motivasi memiliki nilai validitas yang baik dan dapat digunakan dalam perhitungan uji hipotesis.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)

Kompensasi (X3)	1	0.930	0,25	Valid
	2	0.852	0,25	Valid
	3	0.903	0,25	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Dilihat dari hasil keseluruhan tabel Kompensasi (X3) diatas yang menunjukkan bahwa seluruh aitem pada masing-masing memiliki nilai koefisien di atas 0,25, yang berarti seluruh aitem pada variabel motivasi memiliki nilai validitas yang baik dan dapat digunakan dalam perhitungan uji hipotesis.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Kinerja (Y1)	1	0.832	0,25	Valid
	2	0.769	0,25	Valid
	3	0.735	0,25	Valid
	4	0.773	0,25	Valid
	5	0.723	0,25	Valid
	6	0.777	0,25	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Dilihat dari hasil keseluruhan tabel Kinerja (Y) diatas yang menunjukkan bahwa seluruh aitem pada masing-masing memiliki nilai koefisien di atas 0,25, yang berarti seluruh aitem pada variabel motivasi memiliki nilai validitas yang baik dan dapat digunakan dalam perhitungan uji hipotesis.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Motivasi (X1)	0,847	0,60	Sangat Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,965	0,60	Sangat Reliabel
Kompensasi (X3)	0,928	0,60	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel yang diujikan berada diatas angka 0,81, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian telah lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan sangat reliabel

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah data dapat berdistribusi dengan normal atau tidak. Ada beberapa cara untuk menguji normalitas data antara lain:

1) Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.6 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	00000000
	Std. Deviation	2.95946458
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0.103
	Positive	0.087
	Negative	-0.103
Test Statistic		0.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

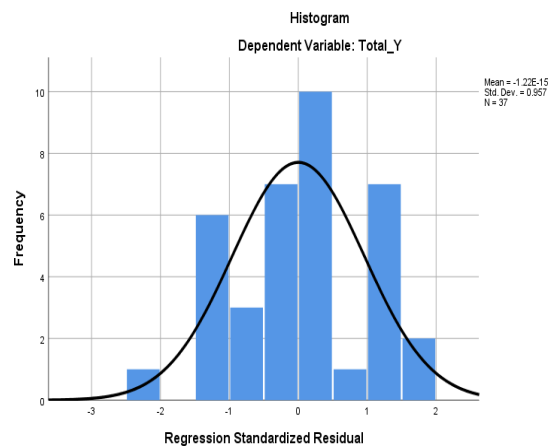
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal atau tidak. Berdasarkan tabel di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi berada di atas 0,05 ($p > 0,05$, $p = 0,200$) yang berarti bahwa data berdistribusi dengan normal.

2) Histogram

Gambar 4.1
Pengujian Menggunakan Histogram

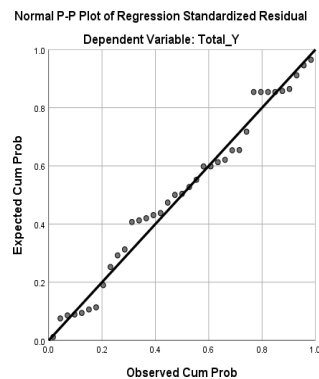


Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat melalui uji histogram bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Hal tersebut dikarenakan data penelitian membentuk lonceng (*bell shaped*) yang dimana jika data saat diuji membentuk lonceng maka data disebut normal. Dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

3) Grafik *Normality Probability Plot*

Gambar 4.2 Grafik Hasil Normality Probability Plot



Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa titik persebaran data berada di sekitar garis diagonal. Jika merujuk pada penjelasan terkait syarat normalnya suatu data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi dengan normal dikarenakan persebaran data berada di dekat garis diagonal

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut tabel terkait hasil uji multikolinearitas variabel :

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0.689	1.451
	X2	0.663	1.509
	X3	0.690	1.450

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance yang diperoleh sebesar $0,689 > 0,10$, $0,663 > 0,10$, dan $0,690 > 0,10$ dan nilai-nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) sebesar $1,451 < 10,00$, $1,509 < 10,00$, dan $1,450 < 10,00$. Jika merujuk kepada syarat terkait uji multikolinearitas diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan tidak ada terjadi gejala multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berikut tabel terkait uji glejser:

Tabel 4.8 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.979	2.678		0.366	0.717
	Total_X3	0.032	0.094	0.069	0.344	0.733
	Total_X1	0.019	0.071	0.057	0.274	0.786
	Total_X2	-0.004	0.034	-0.023	-0.108	0.915

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Salah satu uji asumsi klasik pada analisis regresi linear berganda adalah adanya uji heteroskedastisitas untuk melihat dalam model analisis regresi terdapat ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan tabel di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk melihat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada t-1 (periode sebelumnya)

Tabel 4.9 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.624 ^a	0.390	0.334	2.72385	2.130
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2					
b. Dependent Variable: Total_Y					

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Pada uji autokorelasi harus ditemukan bahwa $dU < dW < 4-dU$. Ditemukan pada model regresi ini $dL = 1,2489$, $dU = 1,7233$, dan $dW = 2,130$. Hal ini menunjukkan bahwa $dU < dW < 4-dU$ ($1,7233 < 2,130 < 2,2767$) yang berarti tidak terdapat autokorelasi.

4.2.3 Uji Alat Analisis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 26.00 diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Output Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.702	4.395		4.255	0.000
	Total_X1	0.029	0.116	0.040	0.247	0.806
	Total_X2	0.220	0.056	0.653	3.968	0.000
	Total_X3	-0.477	0.154	-0.486	-3.090	0.004
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 18,702 + 0,29 + 0,220 - 0,477$$

1. Didapatkan nilai konstanta sebesar 18,702 yang berarti jika nilai variabel independent sebesar 0 (constant), maka nilai variabel dependen sebesar 18,702.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,29, yang berarti jika motivasi meningkat maka kinerja juga meningkat.

3. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,220, yang berarti jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.
4. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar -0,477, yang berarti jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, begitu juga sebaliknya.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil dari uji determinasi:

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.624 ^a	0.390	0.334	2.72385
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2				

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, ditemukan bahwa nilai R square adalah sebesar 0,390 yang berarti pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39%.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.702	4.395		4.255	0.000
	Total_X1	0.029	0.116	0.040	0.247	0.806
	Total_X2	0.220	0.056	0.653	3.968	0.000
	Total_X3	-0.477	0.154	-0.486	-3.090	0.004

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Perhitungan Program IBM SPSS 25

Berdasarkan *output* data SPSS pada table 5.12 di atas, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- a) Ditemukan nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0,806, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
- b) Ditemukan nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan sebesar 0,000, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- c) Ditemukan nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0,004 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.351	3	52.117	7.024	0.001 ^b
	Residual	244.839	33	7.419		
	Total	401.189	36			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2						

Sumber: Hasil Perhitungan Program IBM SPSS 25

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, ditemukan bahwa nilai signifikansi berada pada 0,001 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dengan menggunakan data penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dan uji triangulasi sumber data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Persamaan yang diperoleh pada persamaan regresi $Y = 18,702 + X1 + X2 + X3$
- 2) Variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai nilai signifikansi pelatihan 0,806 yang memiliki arti $> 0,05$ (5%). Dengan angka koefisien sebesar 0,29 yang berarti motivasi menambah kinerja karyawan sebesar 29%.
- 3) Variabel kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai nilai signifikansi 0,000 yang memiliki arti $< 0,05$ (5%). Angka koefisien yang dimiliki oleh variabel lingkungan kerja sebesar 0,22 yang berarti kepemimpinan menambah kinerja karyawan sebesar 22%.
- 4) Variabel kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,004 yang memiliki arti $< 0,05$ (5%). Angka koefisien yang dimiliki oleh variabel lingkungan kerja sebesar -0,477 yang berarti kepemimpinan mengurangi kinerja karyawan sebesar 47,7%.
- 5) Variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini di buktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka beberapa saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang paling dominan. Oleh karena itu, CV. Sukses Jaya Variasi disarankan untuk memberikan kompensasi yang lebih sesuai dengan tingkat dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Penyesuaian kompensasi yang proporsional ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong kinerja karyawan, sehingga pengaruh ketiga variabel dapat menjadi lebih seimbang
- 2) Untuk meningkatkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk mengubah gaya kepemimpinan dari yang cenderung otoriter menjadi gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif mencerminkan pendekatan yang lebih terbuka, melibatkan karyawan dalam proses kerja, serta mendorong komunikasi dan hubungan kerja yang lebih baik, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan saat ini belum sesuai dengan ekspektasi atau kebutuhan karyawan, sehingga berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali struktur kompensasi yang berlaku, termasuk mekanisme pemberian upah dan penghargaan, agar dapat menciptakan sistem kompensasi yang lebih adil, transparan, serta mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidin, B., Murdijanto, P. & Dewi, P. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember*, 3(1), 1-17.
- Amelia, A. S. (2023). *Penerapan Skala Likert Pada Klasifikasi Tingkat Kepuasan Pelanggan Agen BRILink Menggunakan Random Forest*, 11(3), 405-411.
- Anis, S. M. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan*, 5(1), 1-9.
- Annisa, S. (2020). *Manajemen Kearsipan dalam Ketatausahaan di MIN 3 Pringsewu*, 7(1), 49-90.
- Aris, J. D. (2017). *Pengaruh Promosi Melalui Media Sosial Instagram Terhadap Keputusan Pembelian Produk Saka Bistro & Bar*, 4(1), 175-179.
- Benny, S., Hamidah, N. U., & Gunawan, E. N. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*, 21(1), 1-8.
- Bhukari., & Sjahril, E. P. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*, 2(1), 89-103.
- Estika, P. S., Muhammad, R. M., & Vikky, W. (2023). *Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Tenaga Pendidik SMA X Gading Serpong*, 1(2), 523-529.
- Irham, N. K., & Irdawati. (2021). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN Rayon Unaaha*, 3(1), 139-146.

- Mahmudah, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, UBHARA Manajemen Press.
- Nova, R. S. (2018). *Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Dengan GCG Sebagai Variabel Moderating*, 7(6), 1-25.
- Nurul, Q. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*, Jember. CV. Pustaka Abadi.
- Popong, S., Yoyok, C., & Berliana, D. U. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia*, 1(1), 70-82.
- Purwanto, S. K., Suharno, P., & Albertus, I. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 7(3), 429-446.
- Ronald, D. S., & Hotlin, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*, 9(2), 273-281.
- Rosa, F., Husaeri, P., & Adnan, B. (2022). *Pengaruh Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas pada PT. Perkebunan Nusantara VIII*, 13(2), 1-11.
- Salim, M., & Ajeng, S. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penamuda Media.
- Sudana, I. W., & Supartha W. G. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Resataurant Kintamani*, 4(7), 1865-1882.
- Umi, F. & Sri, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Umpo Press.