

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KEDIRI

Kurniawati<sup>1</sup>, Bambang Agus Sumantri<sup>2</sup>, Suhardi<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[kurniawati171299@gmail.com](mailto:kurniawati171299@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 06/06/2022

Tanggal Revisi : 13/07/2022

Tanggal Diterima : 15/07/2022

### Abstract

*This research is motivated by the presence of employees who are not comfortable with the current leadership style, compensation that is considered insufficient to cover living costs, and work motivation that does not get appreciation at PT Pos Indonesia Kediri. The purpose of this study was to analyze the effect of leadership style, compensation and work motivation partially and simultaneously on the performance of PT Pos Indonesia Kediri employees. The approach used in this study is a quantitative approach to causality and survey methods. The number of respondents was 56 employees with a random sampling technique. Using multiple linear regression analysis method with the help of SPSS version 23 data processing application. The answer to this research is that there is a positive influence on the variables of leadership style, compensation, and work motivation partially and simultaneously on the performance of PT Pos Indonesia Kediri employees. It is hoped that in the future PT Pos Indonesia Kediri can pay more attention to leadership style, compensation and work motivation in order to improve employee performance results.*

**Keywords: Leadership, Compensation, Motivation, Performance**

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya karyawan yang kurang nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini, kompensasi yang dianggap kurang cukup untuk menutup biaya hidup, serta motivasi kerja yang kurang mendapat apresiasi di PT Pos Indonesia Kediri. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif kausalitas serta metode survei. Jumlah responden sebanyak 56 karyawan dengan teknik *sample random sampling*. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi pengolah data SPSS versi 23. Jawaban penelitian ini adanya pengaruh yang positif pada variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Diharapkan untuk selanjutnya PT Pos Indonesia Kediri lebih bisa memperhatikan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja agar meningkatkan hasil kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja**

### PENDAHULUAN

Pada saat ini perkembangan jasa pengiriman barang berkembang sangat pesat karena antusiasnya masyarakat dalam berbisnis secara Online maupun Offline. Dengan banyaknya persaingan yang ada membuat perusahaan jasa pengiriman barang harus menciptakan strategi yang berbeda untuk menarik perhatian konsumen agar terus konsisten dalam menggunakan perusahaan jasa pengiriman yang dipilih, perusahaan-perusahaan jasa yang lagi naik daun meliputi JNE, J&T, TIKI, PT Pos Indonesia, dan DHL. Untuk mengatasi persaingan tersebut dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang optimal agar tercapainya tujuan perusahaan [1]. Berbagai cara dapat dilakukan demi meningkatkan kualitas karyawan salah satunya dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan untuk mengoptimalkan kualitas karyawan sehingga perusahaan mampu bertahan menghadapi persaingan dan tetap menjadi perusahaan yang unggul [2].

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di antaranya yaitu gaya kepemimpinan, jumlah kompensasi dan adanya motivasi kerja karena ketiga hal tersebut saling berkaitan, apabila gaya kepemimpinan lemah dan tidak adil maka jumlah kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan

tenaga yang dikeluarkan untuk perusahaan sehingga karyawan tidak mempunyai motivasi untuk mengembangkan potensi yang ada [3]. Kinerja karyawan adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama bekerja, serta menggunakan perhitungan dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas [4].

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan karena hubungan antara pemimpin dan bawahan harus terdapat interaksi di mana seorang pemimpin dapat mengetahui situasi dan kondisi maupun kemauan dari bawahannya [5]. Kinerja karyawan juga berhubungan erat dengan kompensasi, sebab pemberian kompensasi harus bersifat motivatif yaitu apa yang diberikan kepada karyawan harus sepadan dengan *effort* yang dikeluarkan untuk menangani tugas yang diberikan sehingga dapat merangsang kinerja karyawan dalam menghasilkan *output* terbaik [6]. Kompensasi merupakan hadiah yang dikeluarkan oleh perusahaan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa dan kontribusi terhadap perusahaan [7]. Selain gaya kepemimpinan dan kompensasi masih ada motivasi kerja yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan [8], motivasi kerja merupakan perasaan atau intuisi yang dimiliki manusia untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu yang dapat menghasilkan kepuasan diri [9].

Penulis menjadikan PT Pos Indonesia yang beralamatkan di Jl. Mayor Jend. Sungkono No. 32 Pocanan, Kota Kediri, Jawa Timur 64123 sebagai obyek penelitian. PT Pos Indonesia Kediri memiliki 65 karyawan yang dibagi dalam berbagai divisi. Dengan adanya jumlah karyawan yang cukup banyak, perusahaan tidak terlepas dari masalah-masalah yang timbul di dalam perusahaan tersebut sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Faktor kepemimpinan menyatakan ada pimpinan perusahaan yang kurang aktif dalam menciptakan interaksi sehingga menyebabkan bawahan merasa kurang nyaman selama bekerja yang akhirnya memutuskan untuk keluar perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan [10], namun berbeda dengan hasil penelitian yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan [11].

Faktor selanjutnya yaitu terdapat permasalahan dengan adanya jumlah kompensasi yang dikeluarkan perusahaan tidak sesuai dengan jasa yang diberikan karyawan untuk berkontribusi kepada perusahaan sehingga karyawan menjadi malas-malasan untuk bekerja. pada penelitian sebelumnya yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan [12], namun berbeda hasil dengan penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan tidak dipengaruhi oleh kompensasi [13].

Faktor selanjutnya tentang motivasi kerja yaitu perusahaan tidak mendukung atau tidak memberikan apresiasi terhadap motivasi kerja karyawan selama berkontribusi kepada perusahaan tersebut sehingga karyawan tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaan. pada penelitian sebelumnya yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan [14], namun berbeda hasil dengan penelitian terdahulu menyatakan hasil bahwa kinerja karyawan secara signifikan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja [15].

Berdasarkan hasil survei dan wawancara dengan narasumber dari beberapa karyawan di PT Pos Indonesia Kediri, berbagai cara yang digunakan untuk mengoptimalkan kinerja antara lain pimpinan yang mampu berinteraksi dengan bawahan secara baik serta menciptakan suasana kerja yang santai namun tetap fokus selama bekerja, selain itu perusahaan harus mampu memperhatikan dan mempertimbangkan besar kecilnya upah atau gaji yang dikeluarkan perusahaan untuk karyawan agar sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan, serta mampu memberikan *reward* atas pencapaian hasil kerja karyawan selama bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

## METODE

Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini adalah bentuk penelitian asosiatif kausalitas dengan metode survei yang digunakan sebagai alat penelitian, di mana

keduanya merupakan golongan penelitian kuantitatif. Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah di PT Pos Indonesia Kediri dalam kurun waktu 3 bulan (April-Juni 2022) dengan menjadikan 56 karyawan PT Pos Indonesia Kediri sebagai sampel penelitian yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling*. Instrumen penelitian menggunakan skala likert dengan menyebarkan angket yang memiliki jumlah kuesioner sebanyak 26 pernyataan yang sesuai dengan indikator variabel dan kemudian dinilai dengan rentang nilai 1-5 berdasarkan jawaban responden.

Hasil jawaban responden selanjutnya di uji dengan bantuan salah satu aplikasi pengolah data yaitu IBM SPSS versi 23, yang di dalamnya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang berguna untuk memastikan bahwa data hasil kuesioner benar-benar valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif seperti uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Melihat hasil angket penelitian dan jawaban responden, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|-----|---------------|----------------|----------------|
| 1.  | Laki - Laki   | 30             | 53,6 %         |
| 2.  | Perempuan     | 26             | 46,4 %         |
|     | Total         | 56             | 100 %          |

Sumber : Hasil olah data primer,2022

Melihat tabel 1, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin dari 56 responden PT Pos Indonesia Kediri menyatakan jika karyawan yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 30 orang atau sebesar 53,6%, sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 26 orang atau sebesar 46,4%.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

| No. | Usia          | Jumlah | Persentase (%) |
|-----|---------------|--------|----------------|
| 1.  | 20 – 29 Tahun | 3      | 5,4%           |
| 2.  | 30 – 39 Tahun | 21     | 37,5%          |
| 3.  | 40 – 49 Tahun | 19     | 33,9%          |
| 4.  | 50 – 59 Tahun | 13     | 23,2%          |
|     | Total         | 56     | 100%           |

Sumber : Hasil olah data primer,2022

Berdasarkan keterangan pada tabel 2, dapat diketahui tentang usia 56 responden PT Pos Indonesia Kediri yang menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 20-29 tahun berjumlah 3 orang dengan tingkat persentase 5,4%, karyawan dengan usia 30-39 tahun berjumlah 21 orang dengan tingkat persentase 37,5%, karyawan dengan usia 40-49 tahun berjumlah 19 orang dengan tingkat persentase 33,9%, serta responden dengan rentang usia 50-59 tahun berjumlah 13 orang dengan tingkat persentase 23,2% dari total keseluruhan 100%.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

| No. | Jenjang Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|-----|--------------------|--------|------------|
| 1.  | SMA/SLTA           | 31     | 55,3 %     |
| 2.  | Diploma 1-3        | 7      | 12,5 %     |
| 3.  | S1                 | 18     | 32,2 %     |
|     | Total              | 56     | 100%       |

Sumber : Hasil olah data primer,2022

Melihat tabel 3, dapat disimpulkan tentang pendidikan terakhir dari 56 karyawan PT Pos Indonesia Kediri yang menunjukkan bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/SLTA berjumlah 31 orang atau sebesar 55,3%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma 1-3 berjumlah 7 orang atau sebesar 12,5%, serta responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 18 orang atau sebesar 32,2%.

Hasil analisis deskriptif yang selanjutnya digunakan adalah berdasarkan tanggapan responden yang berhubungan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini hasil tanggapan responden terkait variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri.

Melihat tabel 4 bisa disimpulkan terkait variabel gaya kepemimpinan yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada butir X1.4 yang berisi item pernyataan tentang pemimpin yang memiliki sikap tegas dan mampu mengendalikan bawahannya. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data yaitu berjumlah 26 dengan tingkat persentase 46,4% serta jawaban dari responden menyatakan setuju (S). Kesimpulannya adalah bahwa gaya kepemimpinan di PT Pos Indonesia Kediri sudah cukup baik.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan**

| No. | Butir | SS |      | S  |      | N |      | TS |      | STS |     | Total (%) |
|-----|-------|----|------|----|------|---|------|----|------|-----|-----|-----------|
|     |       | F  | %    | F  | %    | F | %    | F  | %    | F   | %   |           |
| 1.  | X1.1  | 17 | 30,4 | 26 | 46,4 | 6 | 10,7 | 7  | 12,5 | 0   | 0   | 100%      |
| 2.  | X1.2  | 24 | 42,9 | 19 | 33,9 | 8 | 14,3 | 5  | 8,9  | 0   | 0   | 100%      |
| 3.  | X1.3  | 16 | 28,6 | 24 | 42,9 | 8 | 14,3 | 7  | 12,5 | 1   | 1,8 | 100%      |
| 4.  | X1.4  | 15 | 26,8 | 26 | 46,4 | 8 | 14,4 | 6  | 10,7 | 1   | 1,8 | 100%      |
| 5.  | X1.5  | 19 | 33,9 | 22 | 39,3 | 6 | 10,7 | 9  | 16,1 | 0   | 0   | 100%      |

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2022

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi**

| No. | Butir | SS |      | S  |      | N  |      | TS |      | STS |     | Total (%) |
|-----|-------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|-----------|
|     |       | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F   | %   |           |
| 1.  | X2.1  | 18 | 32,1 | 22 | 39,3 | 9  | 16,1 | 7  | 12,5 | 0   | 0   | 100%      |
| 2.  | X2.2  | 16 | 28,6 | 24 | 42,9 | 7  | 12,5 | 8  | 14,3 | 1   | 1,8 | 100%      |
| 3.  | X2.3  | 16 | 28,6 | 21 | 37,5 | 14 | 25,0 | 3  | 5,4  | 2   | 3,6 | 100%      |
| 4.  | X2.4  | 12 | 21,4 | 17 | 30,4 | 16 | 28,6 | 10 | 17,9 | 1   | 1,8 | 100%      |
| 5.  | X2.5  | 23 | 41,1 | 20 | 35,7 | 12 | 21,4 | 1  | 1,8  | 0   | 0   | 100%      |
| 6.  | X2.6  | 20 | 35,7 | 21 | 37,5 | 9  | 16,1 | 4  | 7,1  | 2   | 3,6 | 100%      |
| 7.  | X2.7  | 24 | 42,9 | 26 | 46,4 | 3  | 5,4  | 3  | 5,4  | 0   | 0   | 100%      |

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2022

Melihat tabel 5, hasilnya terkait variabel kompensasi yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada butir X2.7 yang berisi item pernyataan program asuransi yang diberikan dapat menjamin kehidupan selama bekerja. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data yaitu berjumlah 26 dengan tingkat persentase 46,4% serta jawaban dari responden menyatakan setuju (S). Kesimpulannya adalah bahwa kompensasi di PT Pos Indonesia Kediri untuk menyejahterakan karyawan sudah cukup baik.

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

| No. | Butir | SS |      | S  |      | N  |      | TS |      | STS |     | Total (%) |
|-----|-------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|-----------|
|     |       | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F   | %   |           |
| 1.  | X3.1  | 27 | 48,2 | 24 | 42,9 | 3  | 5,4  | 2  | 3,6  | 0   | 0   | 100%      |
| 2.  | X3.2  | 17 | 30,4 | 24 | 42,9 | 10 | 17,9 | 3  | 5,4  | 2   | 3,6 | 100%      |
| 3.  | X3.3  | 24 | 42,9 | 27 | 48,2 | 5  | 8,9  | 0  | 0    | 0   | 0   | 100%      |
| 4.  | X3.4  | 24 | 42,9 | 26 | 46,4 | 3  | 5,4  | 3  | 5,4  | 0   | 0   | 100%      |
| 5.  | X3.5  | 13 | 23,2 | 18 | 32,1 | 13 | 23,2 | 11 | 19,6 | 1   | 1,8 | 100%      |
| 6.  | X3.6  | 24 | 42,9 | 26 | 46,4 | 5  | 8,9  | 1  | 1,8  | 0   | 0   | 100%      |
| 7.  | X3.7  | 21 | 37,5 | 28 | 50,0 | 5  | 8,9  | 2  | 3,6  | 0   | 0   | 100%      |
| 8.  | X3.8  | 28 | 50,0 | 24 | 42,9 | 2  | 3,6  | 2  | 3,6  | 0   | 0   | 100%      |

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2022

Melihat Tabel 6, hasilnya terkait variabel motivasi kerja yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada butir X3.7 dan X3.8 yang berisi item pernyataan mempunyai ketekunan yang tinggi untuk meminimalkan kesalahan dan butir X3.8 yang berisi item pernyataan memanfaatkan waktu dengan segera menyelesaikan tugas

dengan baik. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data yaitu berjumlah 28 dengan tingkat persentase 50,0% serta jawaban dari responden menyatakan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Kesimpulannya adalah bahwa motivasi kerja di PT Pos Indonesia Kediri sudah mendapat apresiasi yang sangat baik.

**Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan**

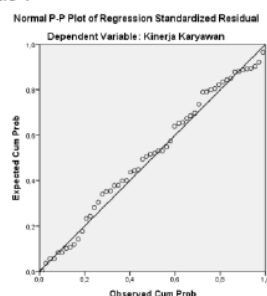
| No. | Butir | SS |      | S  |      | N  |      | TS |      | STS |     | Total (%) |
|-----|-------|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|-----------|
|     |       | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F   | %   |           |
| 1.  | Y.1   | 27 | 48,2 | 26 | 46,4 | 3  | 5,4  | 0  | 0    | 0   | 0   | 100%      |
| 2.  | Y.2   | 10 | 17,9 | 26 | 46,4 | 13 | 23,2 | 7  | 12,5 | 0   | 0   | 100%      |
| 3.  | Y.3   | 24 | 42,9 | 26 | 46,4 | 3  | 5,4  | 3  | 5,4  | 0   | 0   | 100%      |
| 4.  | Y.4   | 15 | 26,8 | 32 | 57,1 | 6  | 10,7 | 3  | 5,4  | 0   | 0   | 100%      |
| 5.  | Y.5   | 12 | 21,4 | 17 | 30,4 | 16 | 28,6 | 10 | 17,9 | 1   | 1,8 | 100%      |
| 6.  | Y.6   | 24 | 42,9 | 20 | 35,7 | 11 | 19,6 | 1  | 1,8  | 0   | 0   | 100%      |

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2022

Berdasarkan tabel 7 bisa disimpulkan terkait variabel motivasi kerja yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada butir Y.4 yang berisi item pernyataan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data yaitu berjumlah 32 dengan tingkat persentase 57,1% serta jawaban dari responden menyatakan Setuju (S). Kesimpulannya adalah bahwa kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kediri sudah bekerja dengan baik.

#### Uji Asumsi Klasik

Berikut Gambar 1. hasil uji normalitas :



**Gambar 1.1 Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2022

Melihat Gambar 1 menjelaskan tentang data hasil kuesioner yang berupa bulatan kecil berjejer dan mengikuti arah tegak lurus garis diagonal, maka dapat artikan bahwa produk penelitian memenuhi asumsi normalitas dengan baik.

Berikut Tabel 8. Uji Multikolinieritas :

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

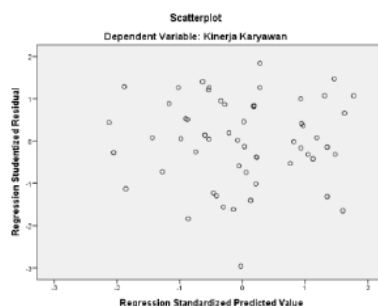
| Model             | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-------------------------|-------|
|                   | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      |                         |       |
| Gaya Kepemimpinan | ,714                    | 1,401 |
| Kompensasi        | ,457                    | 2,187 |
| Motivasi Kerja    | ,564                    | 1,773 |

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2022

Melihat Tabel 8, menyatakan jika dalam produk regresi tidak terdapat multikolinieritas karena masing-masing variabel mempunyai nilai VIF kurang dari 10 sedangkan angka *Tolerance* lebih besar dari 0,1.



Berikut Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas  
Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2022

Melihat Gambar 2 diketahui jika terdapat bulatan kecil yang berhamburan secara *random*, yaitu terlihat pada bagian atas dan bawah angka 0 dari sumbu Y, sehingga hasil dalam penelitian tidak terdapat heterokedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Melihat data hasil tabel 9, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = 5,035, nilai tersebut menjelaskan X1, X2, dan X3 mempunyai nilai 0 maka variabel Y memiliki nilai sebesar 5,035
2. X1 = 0,164, nilai tersebut menjelaskan bahwa jika X1 bernilai 0,164 sehingga variabel Y akan naik sebanyak 0,164. Menggunakan anggapan X2 dan X3 = 0
3. X2 = 0,357, nilai tersebut menjelaskan bahwa jika X2 bernilai 0,357 sehingga variabel Y akan naik sebanyak 0,357. Menggunakan anggapan X1 dan X3 = 0
4. X3 = 0,187, nilai tersebut menjelaskan bahwa jika X3 bernilai 0,187 sehingga variabel Y akan naik sebanyak 0,187. Menggunakan anggapan X1 dan X2 = 0

Berikut Tabel 9. hasil analisis linier berganda :

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1 (Constant)      | 5,035                       | 2,185      |                           |
| Gaya Kepemimpinan | ,164                        | ,073       | ,230                      |
| Kompensasi        | ,357                        | ,108       | ,424                      |
| Motivasi Kerja    | ,187                        | ,079       | ,274                      |

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2022

### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Berikut Tabel 10. hasil analisis koefisien determinasi :

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

| Model | Model Summary     |          |                   |                            |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
|       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1     | ,780 <sup>a</sup> | ,609     | ,586              | 1,843                      |

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2022

Melihat Tabel 10 bisa disimpulkan jika nilai adjusted R<sup>2</sup> bernilai 0,586. sehingga dapat diartikan jika kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja sebanyak 58,6% sedangkan 41,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam variabel penelitian ini.

## Uji T (Parsial)

Berikut Tabel 11. hasil analisis uji t :

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | T     | Sig. |
|-------------------|-------|------|
| 1 (Constant)      | 2,304 | ,025 |
| Gaya Kepemimpinan | 2,244 | ,029 |
| Kompensasi        | 3,303 | ,002 |
| Motivasi Kerja    | 2,375 | ,021 |

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2022

Melihat Tabel 11 menjelaskan bahwa variabel X1, X2, X3 mempunyai nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  dengan nilai 2,003 dan nilai signifikansi variabel bebas semua kurang dari 0,05 yang artinya semua variabel bebas yang ada di dalam penelitian ini secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

## Uji F (Simultan)

Melihat Tabel 12 menjelaskan jika hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa semua variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja) secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik terbukti hasil signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05.

Berikut Tabel 12. hasil analisis uji f :

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | F      | Sig.              |
|--------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 26,998 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     |        |                   |
| Total        |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23,2022

## Pembahasan

Melihat hasil pemaparan data gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan semakin berkualitas gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan maka dapat meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri, hal ini sejalan dengan jawaban positif dari responden mayoritas menjawab setuju kepada kuesioner gaya kepemimpinan di PT Pos Indonesia Kediri. Jawaban ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Herkutanto, mendapatkan hasil kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan [10].

Kompensasi secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan, dapat diartikan semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri, hal ini sejalan dengan jawaban positif dari responden dengan mayoritas menjawab setuju kepada kuesioner kompensasi. Jawaban ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Fitrianingrum mendapatkan hasil kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi [12].

Motivasi kerja secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan yang mendapat apresiasi dari pimpinan maka akan lebih meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri, hal ini sejalan dengan jawaban positif dari responden dengan mayoritas menjawab setuju kepada kuesioner motivasi kerja di PT Pos Indonesia Kediri. Jawaban ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Juliawan mendapatkan hasil kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja [14].

Kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja secara bersamaan dan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebanyak 58,6% sedangkan 41,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam variabel penelitian ini.

## KESIMPULAN

Mengacu pada tujuan penelitian dan pembahasan dari beberapa analisis yang berhasil dilakukan, sehingga dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan secara positif mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Kompensasi secara positif mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Motivasi kerja secara positif mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Adanya pengaruh secara bersamaan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Disarankan, karena masih adanya dampak dari variabel lain dalam penelitian ini yaitu sebanyak 41,4% sehingga jawaban penelitian ini bisa digunakan untuk dijadikan bahan observasi lanjutan dengan menambahkan variabel lain contohnya dengan memasukkan variabel stres kerja, pelatihan kerja ataupun kepuasan kerja sehingga bisa lebih menyempurnakan hasil penelitian ini. Serta peneliti berharap untuk observasi selanjutnya bisa meninjau lebih baik lagi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang berada dalam penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia, Bandung; 2022.
- [2] Riyadi S. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *J Manaj Dan Kewirausahaan* 2019;13. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>.
- [3] Soejoko DKH, Purnomo H, Samari. Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Perilaku Warga Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *J E-Bis* 2021;5:462–77. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.518>.
- [4] Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Revisi (10. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.; 2017.
- [5] Setyaki RS, Xaverius F, Susanto N, Adechandra D. Pengaruh Persepsi Good Leadership , Persepsi Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Dukungan Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *J Terap Ilmu Manaj Dan Bisnis* 2019;2:131–46.
- [6] Dr. Siti Mujanah MP. Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan ( Kdt ) , Manajemen Kompensasi. 2019.
- [7] Hasibuan MS. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- [8] Fransiska A, Purnomo H. Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi : PT Rukun Bersama Sentosa Kediri ). *Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi*, vol. 4 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UNPGRI Kediri; 2019, p. 253–62.
- [9] Nurdiansyah, H ; Rahman R. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif; 2019.
- [10] Herkutanto, H ; Widarko A, Ekonomi F. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study 1945:218–30.
- [11] Setiyono S. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *Eksis J Ris Ekon Dan Bisnis* 2017;12:21–32. <https://doi.org/10.26533/eksis.v12i1.77>.
- [12] Fitrianingrum M, Sumantri BA. Determinan Kinerja Karyawan ditinjau dari Aspek Kedisiplinan, Stres Kerja, dan Kompensasi pada Koperasi Basitustra Munjungan Trenggalek. *Semin Nas ...* 2021:1254–61.
- [13] Auliya A. Pengaruh Pengembangan Karyawan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan (studi kasus pada PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cisolak Baru. Jakarta: 2021.
- [14] Juliawan RA, Sumantri BA, ... Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprima Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan. *Semin Nas ...* 2021:410–5.
- [15] Zarkoni M. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia Persero Pusat Yogyakarta 2020.