

The Influence of Motivation, Compensation, and Participatory Leadership Styles on Employee Performance at PT. Kusuma Raya Utama of Central Bengkulu

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah

Muhammad Abdi Pratama ¹⁾; Ida Anggraini ²⁾; Yesi Indian Ariska ²⁾

¹⁾ Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ mabdipratama11@gmail.com; ²⁾ ida.anggraini26@gmail.com; ³⁾ yesiindian@yahoo.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2021]

Revised [10 April 2021]

Accepted [01 Mei 2021]

KEYWORDS

Motivation, Compensation, Participatory Leadership Style, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, 3) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, dan 4) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan komponennya yang diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian diketahui motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, artinya semakin tinggi motivasi, kemampuan dan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien ke tiga variabel independen (X) positif dan nilai sig. 0,000 di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), begitu juga nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($1257,621 > 2,71$). Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien motivasi positif dan nilai sig. 0,000 dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), begitu juga nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,678 > 1,66277$). Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien kompensasi positif dan nilai sig. 0,009 dibawah 0,05 ($0,009 < 0,05$), begitu juga nilai thitung lebih besar dari ttabel ($9,143 > 1,66277$). Gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien gaya kepemimpinan partisipatif positif dan nilai sig. 0,000 dibawah 0,005 ($0,000 < 0,005$), begitu juga nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,678 > 1,66277$).

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the influence of work motivation, compensation and participatory leadership style on employee performance at PT Kusuma Raya Utama of Central Bengkulu. The sampling technique when all members of the population are used as samples. The analysis method uses multiple linear regression analysis and its components are processed by the SPSS program. The results showed that motivation, compensation and participatory leadership style had a positive and significant influence on employee performance at PT. Kusuma Raya Utama of Central Bengkulu which indicated the coefficient value of the three independent variables (X) was positive and the value of sig. 0.000 is below 0.05 ($0.000 < 0.05$), so the value of Fcount is greater than Ftabel ($1257.621 > 2.71$). Motivation has a positive and significant influence on employee performance which is indicated by the positive motivation coefficient and the sig value. 0.000 is below 0.05 ($0.000 < 0.05$), so the value of tcount is greater than t table ($2.678 > 1.66277$). Compensation has a positive and significant influence on employee performance which is indicated by a positive compensation coefficient and a sig value. 0.009 is below 0.05 ($0.009 < 0.05$), so the value of tcount is greater than t table ($9.143 > 1.66277$). Participatory leadership style has a positive and significant influence on employee performance which is indicated by the coefficient value of the positive participatory leadership style and the sig value. 0.000 is below 0.005 ($0.000 < 0.005$), so the value of t count is greater than t table ($2.678 > 1.66277$).

PENDAHULUAN

Untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang lebih efektif dan mampu bersaing mendorong manajemen untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan. Menurut Mangkunagara (2012:22), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Motivasi merupakan sikap

semangat seseorang untuk mencapai hal yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2019:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu seringkali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Motivasi sangat penting karena dapat memberikan semangat kerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula semangat kerjanya. Ada beberapa indikator motivasi salah satunya menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2011:391), yaitu kebutuhan (needs), desain pekerjaan (job design), kepuasan (satisfaction), keadilan (equity), harapan (expectation), penetapan tujuan (goal). Agar motivasi karyawan terus meningkat indikator ini harus diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Selain motivasi, kompensasi juga merupakan bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena tujuan utama orang bekerja tentunya untuk mendapatkan imbalan atau kompensasi. Kompensasi menurut Rivai dan Sagala (2013:741), adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan untuk memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika perusahaan ingin menarik dan mendapatkan karyawan yang kualitas kerjanya baik maka perusahaan tersebut harus memberikan upah yang layak kepada para karyawan yang mempunyai kualitas baik tersebut. Perlu diperhatikan pula untuk memberikan pembayaran kompensasi yang sama untuk para karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama. Ada beberapa indikator kompensasi dalam Simamora (2013:445) yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas

PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pertambangan batu baru, yang sampai saat ini (Oktober 2020) memiliki 88 karyawan mulai dari tenaga administrasi, sopir, bagian tambangan, dan tenaga keamanan. Karyawan harus terus dimotivasi dengan terus memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan berbagai bentuk kompensasi dan harus diayomi dengan gaya kepemimpinan yang baik sehingga tercipta kerjasama yang baik dalam perusahaan yang tentunya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil pengamatan awal peneliti bahwa dalam meningkatkan motivasi karyawan tentunya berkaitan erat dengan kompensasi. Berbagai bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan saat ini antara lain gaji, insentif, fasilitas baik dalam bentuk mes untuk karyawan, pemberian cuti, dan fasilitas lain seperti kendaraan operasional yang diberikan oleh perusahaan, hal ini tentunya bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam memotivasi dan pemberian kompensasi tentunya tidak terlepas dari dorongan pimpinan. Pimpinan harus memiliki gaya kepemimpinan agar menjadi teladan bagi karyawan atau bawahan. Dari pengamatan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih mengarah pada gaya kepemimpinan partisipatif karena setiap karyawan diberi kesempatan untuk untuk berpartisipasi baik dalam mengembangkan ide-ide dalam memajukan perusahaan, pimpinan loyal terhadap bawahan, dan ada kedekatan antara pimpinan dengan bawahan.

Dari pengamatan awal tentang motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi hal ini terlihat dari disiplin kerja karyawan yang hadir dan melaksanakan tugas tepat sesuai dengan jam kerja. Selain itu untuk meningkatkan kinerja perusahaan memberikan berbagai kompensasi selain gaji diantaranya insentif, uang lembur, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan kompensasi lainnya. Begitu juga gaya kepemimpinan, dimana pimpinan berupaya menciptakan kerjasama yang baik dengan bawahannya, dan bawahan diberi kesempatan untuk berpartisipasi sehingga karyawan merasa memiliki perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dalam peningkatan kinerja tidak terlepas dari motivasi karyawan, pemberian kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi berasal dari kata motivasi yang berarti sesuatu yang mendorong seseorang untuk berbuat atau berbuat dari hati. Schermerhorn mengemukakan dalam Winardi (2011: 2) bahwa motivasi kerja adalah istilah yang digunakan dalam bidang Perilaku Organisasi untuk menjelaskan keunggulan individu, yang mengarah pada tingkat, arah, dan ketekunan mereka. Upaya dalam pekerjaan. Titisasi

(2014:27) juga menjelaskan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan semangat tertentu dalam melaksanakan suatu kegiatan, yang keduanya bersumber dari motivasi orang itu sendiri.) Dan dari luar individu (motivasi ekstrinsik)..

Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2013:741), kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka terhadap jasa perusahaan. Sedangkan menurut Suparyadi (2015:272) gaji adalah keseluruhan gaji yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi finansial dan non finansial perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen. Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:2), kepemimpinan secara luas mencakup mempengaruhi proses penentuan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi proses peningkatan tim dan budayanya. Selain itu, mempengaruhi interpretasi pengikutnya terhadap peristiwa, organisasi, dan kegiatan untuk mencapai tujuan, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, serta memperoleh dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kinerja

Sutrisno (2019:151) juga menjelaskan bahwa prestasi kerja atau performance merupakan hasil dari perilaku kerja seseorang pada saat melakukan aktivitas kerja. Informasi tentang prestasi kerja pegawai tidak diperoleh dengan cara demikian, melainkan diperoleh melalui proses jangka panjang yaitu proses penilaian kinerja pegawai yang disebut dengan performance appraisal..

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	<i>customer loyalty</i>
a	=	konstanta
b ₁ -b ₂	=	koefisien garis regresi
X ₁	=	<i>customer experience</i>
X ₂	=	<i>brand trust</i>
e	=	<i>error</i>

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas, maka langkah selanjutnya untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan akan dilakukan analisis regresi linear bergandadengan menggunakan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, yang diolah dengan program SPSS, dengan hasil seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,848	,371		15,746	,000					
Motivasi	,131	,049	,145	2,678	,009	,956	,280	,043	,088	11,321
Kompensasi	,537	,059	,604	9,143	,000	,984	,706	,147	,059	16,814
GyKepemim	,203	,042	,255	4,869	,000	,962	,469	,078	,094	10,586

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: 1 Diolah 2021

Dari tabel di atas diketahui nilai-nilai:

$$\begin{aligned} a &= 5,848 \\ b_1 &= 0,131 \\ b_2 &= 0,537 \\ b_3 &= 0,203 \end{aligned}$$

Dari nilai-nilai di atas dapat disusun persamaan regresi linear berganda:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \\ &= 5,848 + 0,131X_1 + 0,537X_2 + 0,203X_3 + e \end{aligned}$$

Persamaan di atas mengandung arti, sebagai berikut:

1. Nilai a (konstanta) sebesar 5,848 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah tetap tidak mengalami peningkatan atau tetap sebesar 5,848.
2. Nilai b_1 sebesar 0,131 menunjukkan jika ada peningkatan skor motivasi maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah dengan skor 0,131.
3. Nilai b_2 sebesar 0,537 menunjukkan jika ada peningkatan skor kompensasi maka akan meningkatkan skor kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah dengan skor 0,537.
4. Nilai b_3 sebesar 0,203 menunjukkan jika ada peningkatan skor gaya kepemimpinan partisipatif maka akan meningkatkan skor kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah dengan skor 0,203.
5. Begitu juga jika terjadi penurunan skor motivasi, skor kompensasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif akan menurunkan skor kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah.
6. Sedangkan e (*error term*) menunjukkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain tiga variabel pengaruh yang diteliti dianggap tetap.

Persamaan tersebut juga menunjukkan bahwa nilai koefisien b_1 sebesar 0,131 yang berarti nilai motivasi (X_1) meningkat 1 poin maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,131 poin dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap. Selanjutnya nilai koefisien b_2 sebesar 0,537 yang berarti apabila nilai kompensasi (X_2) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,537 poin dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap. Begitu juga dengan nilai b_3 sebesar 0,203 yang berarti apabila nilai gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,203 dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar prosentase sumbangan pengaruh variable X (independen) secara bersama-sama terhadap variable Y (dependen), dengan persamaan rumus $KP = (r)^2 \times 100\%$.

Pada uji regresi berganda, R square pada hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	,989 ^a	,978	,977	,326	,978	1257,621	3	84	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, GyKepemim

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: 2 Diolah 2021

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai koefisien (R) sebesar 0,989 dan R square (R^2) dengan nilai 0,978 atau 97,80% ($0,978 \times 100\%$) dan sisanya 2,2% ($100\% - 97,80\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu tengah baik secara simultan maupun secara parsial, dengan menggunakan uji F dan uji t, sebagai berikut:

Uji F

Digunakan untuk menguji hipotesis secara bersama-sama (simultan). Secara ringkas dapat dituliskan apakah motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan kriteria pengujian:

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak berpengaruh pada tarap signifikansi 5% (0,05).
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama berpengaruh pada tarap signifikansi 5% (0,05).

Dari tabel 2 di atas pada kolom Sig. F *change* diperoleh nilai 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), begitu juga dengan nilai F_{hitung} sebesar 1257,621 (pada kolom F *change*) dan F_{tabel} sebesar 2,71, artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($1257,621 > 2,71$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semua koefisien regresi yaitu motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tarap signifikansi 5% (0,05).

Uji t

Uji hipotesis menggunakan uji t, untuk menentukan bahwa secara parsial motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak, *level of significant* 95% atau taraf kesalahan 5%. Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk *level of significant* 5% uji dua sisi ($dk = n - 2$), dengan tingkat kepercayaan 95%, dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya koefisien regresi tidak berpengaruh pada tarap signifikansi 5% (0,05).
- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya koefisien regresi berpengaruh pada tarap signifikansi 5% (0,05)

Dari tabel 1 di atas diketahui:

- Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah

Dari tabel 1 diperoleh nilai pada kolom sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), begitu juga dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,678 (pada kolom t) dan t_{tabel} sebesar 1,66277, artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,678 > 1,66277$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya koefisien regresi yaitu motivasi (X_1) berpengaruh signifikan pada tarap signifikansi 5% (0,05).

- Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah

Dari tabel 1 diperoleh nilai pada kolom sig. sebesar 0,009 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,009 < 0,05$), begitu juga dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,143 (pada kolom t) dan t_{tabel} sebesar 1,66277,

artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,143 > 1,66277$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya koefisien regresi yaitu kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan pada tarap signifikansi 5% (0,05).

- c) Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah

Dari tabel 1 diperoleh nilai pada kolom sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), begitu juga dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,869 (pada kolom t) dan t_{tabel} sebesar 1,66277, artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,869 > 1,66277$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya koefisien regresi yaitu gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) berpengaruh signifikan pada tarap signifikansi 5% (0,05).

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah.

Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah yang ditunjukkan nilai koefisien semua variabel independen (X) adalah positif dan nilai sig. 0,000 di bawah 0,05, sehingga hasil analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e = 5,848 + 0,131X_1 + 0,537X_2 + 0,203X_3 + e$, artinya bahwa nilai a (konstanta) sebesar 5,848 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja pegawai tetap tidak mengalami peningkatan atau tetap sebesar 5,848. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,131 yang berarti nilai motivasi (X_1) meningkat 1 poin maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,131 poin dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap. Selanjutnya nilai koefisien X_2 sebesar 0,537 yang berarti apabila nilai kompensasi (X_2) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,537 dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap. Begitu juga dengan nilai X_3 sebesar 0,203 yang berarti apabila nilai gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,203 dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap.

Hasil uji hipotesis diketahui pada kolom Sig. F *change* diperoleh nilai 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), begitu juga dengan nilai F_{hitung} sebesar 1257,621 (pada kolom F *change*) dan F_{tabel} sebesar 2,71, artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($1257,621 > 2,71$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semua koefisien regresi yaitu motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan gaya kepemimpinan partisipatif (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah.

Hasil analisis di atas mendukung atau membuktikan hipotesis yang diajukan sebelumnya, bahwa diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama Bengkulu Tengah dan juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yaitu Bagaswara (2017), dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta)", dimana hasil penelitian secara bersama-sama atau simultan kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, artinya semakin tinggi motivasi, kemampuan dan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang ditunjukkan persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e = 5,848 + 0,131X_1 + 0,537X_2 + 0,203X_3 + e$, nilai koefisien ke tiga variabel independen (X) positif dan nilai sig. 0,000 di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), begitu juga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($1257,621 > 2,71$).
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien motivasi positif dan nilai sig. 0,000 di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), begitu juga nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,678 > 1,66277$).
3. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, artinya semakin tinggi kemampuan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien kompensasi positif dan nilai sig. 0,009 di bawah 0,05 ($0,009 < 0,05$), begitu juga nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,143 > 1,66277$).
4. Gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Raya Utama di Bengkulu Tengah, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai koefisien gaya

kepemimpinan partisipatif positif dan nilai sig. 0,000 di bawah 0,005 ($0,000 < 0,005$), begitu juga nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,678 > 1,66277$).

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja, maka perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri diantaranya motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.
2. Melalui gaya kepemimpinan partisipatif, seorang pemimpin harus dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik yang tunjukkan dengan peningkatan kinerja.
3. Perusahaan dapat memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan dengan memperhatikan kompensasi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

.DAFTAR PUSTAKA

- Bagaswara, Besar Wahyu. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT AJS Bumiputera Syariah Yogyakarta). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Caryati. 2016. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kabupaten Kaur. Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Fuad, Hasan. 2013. Manajemen Sekolah. Depdiknas. Jakarta.
- Ghozali, Iman. 2011. Analisis Multivariate dengan Program IMB SPS. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Herwin Susanto, Karona Cahya Susena, & Abdul Rahman. (2020). The Relationship Of Leadership Style, Competence And Compensation To Employee Performance In Selama Regional Secretariat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 72–82.
- James, Stoner. 2011. Manajemen. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Notoatmaojo. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi ketiga. Cetakan ke sepuluh. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robert, Dale. 2010. Pelayan Sebagai Pemimpin. Gandum Mas. Malang
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. Mandar Maju.
- Simamora, H. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, H.B. 2012. Pengantar Menejemen. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Suparyadi, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. ANDI. Yogyakarta.
- Suryabrata, Sumadi. 2012. Metodologi Penelitian. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno dan Priansa. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. CV. Alfabeta. Bandung
- Titisari, Purnamie. 2014. Perananan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Karyawan. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2013. Organisasi & Manajemen. Alfabeta. Bandung
- Trihendradi, C. 2013. Step By Step IBM SPSS 21 Analisis Data Statistik. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi. 2011. Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen. Rajawali. Jakarta.