

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. KPN CORP PEKANBARU

Rizal Sariol Priansyah¹, Alum Kusumah², Rian Rahmad Ramadhan³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail : sariolrizal16@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.KPN CORP Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari pihak pertama secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode analisis regresi linear berganda dengan SPSS Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.KPN CORP Pekanbaru. 2) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.KPN CORP Pekanbaru. 3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.KPN CORP Pekanbaru.

Kata Kunci: *kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja karya*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis di Indonesia saat ini sangat cepat, hal ini menuntut perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang kompetitif untuk bersaing di dunia bisnis, tentunya perusahaan harus meningkatkan hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Kinerja karyawan yang dapat terwujud dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan dan motivasi yang maksimal (Nugroho, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai yang sesuai perlu dilakukan agar semua tujuan perusahaan dapat menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan dan berjalan dengan baik. Menurut Aprinawati (2018) dalam suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan terus meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tujuan perusahaan .

Hal yang perlu diperhatikan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya terlebih dahulu, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi.

Peneliti menemukan kinerja karyawan berdasarkan pencapaian target perusahaan yang terjadi di tahun 2020 - 2022. Berikut ini adalah data pencapaian target di PT. KPN CORP Pekanbaru :

Tabel 1. 1 Target Omset Pencapaian PT. KPN CORP Pekanbaru

Tahun	Target	Pencapaian	Persentase
2020	Rp.2.000.000.000	Rp.1.694.000.000	85%
2021	Rp.2.000.000.000	Rp.1.573.000.000	79%
2022	Rp.2.000.000.000	Rp.1.778.000.000	89%

Sumber: PT. KPN CORP Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa target pencapaian pada PT. KPN CORP pada tahun 2020-2022 mengalami ketidakstabilan yang dimana tepat di tahun 2020 pendapatan perusahaan mencapai 85%, pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 79%, pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebanyak 89%. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT.KPN CORP Pekanbaru kurang optimal karena selama 3 tahun terakhir belum ada pendapatan perusahaan yang mencapai targetnya sebesar Rp.2.000.000.000 per tahunnya

Yang mempengaruhi kinerja pada suatu perusahaan, peneliti menemukan gejala atau fenomena antara lain faktor kepemimpinan yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan dalam urusan pekerjaan, seperti pimpinan meminta pekerjaan cepat selesai sesuai dengan keinginan pimpinan, pimpinan tidak memperdulikan beban kerja lain yang ditanggung oleh karyawan. Kemudian pimpinan juga sering tidak berada di perusahaan sehingga kurangnya berinteraksi dengan karyawan dalam hal pekerjaan sehingga menyebabkan ikatan emosional antara pimpinan dengan karyawan rendah. Hal inilah yang menyebabkan kurangnya kualitas kerja karyawan sehingga perusahaan tidak dapat mencapai target perusahaan.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Nugroho (2020) kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. KPN CROP, sering terjadinya keterlambatan pencairan dana insentif dikarenakan dana dari perusahaan terlambat dicairkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyowati (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sitompul *et al.*, 2019). Fenomena yang terjadi di PT. KPN CORP dimana kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan kurangnya penghargaan bagi karyawan yang telah mencapai target yang dapat membuat karyawan kurang bertanggung jawab dalam mencapai target tersebut. Dengan kurangnya motivasi karyawan dinilai kurang profesional dalam pelaksanaan tugas, sehingga kinerja karyawan belum maksimal Berdasarkan hasil penelitian dari Sutanjar (2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan

tersebut. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA KINERJA KARYAWAN

Actual performance atau dalam terjemahan Indonesia nya yaitu kinerja karyawan adalah dimana suatu perusahaan dapat mengukur seberapa tinggi hasil dan proses yang telah atau akan dicapai suatu kegiatan (Septawan *et al*, 2019). Menurut Ismail dan Sudarmadi (2019) bahwa kinerja adalah sesuatu yang akan diperoleh seseorang ataupun sekelompok orang, tergantung dengan apa yang dikerjakan oleh masing- masing pekerja dalam usahanya dalam menyelesaikan tujuannya tersebut. Dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan pada beberapa kalimat diatas maka dapat dijabarkan bahwa sebenarnya kinerja karyawan adalah kinerja karyawan yang baik yaitu karyawan yang bermotivasi tinggi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, dan selalu membantu untuk mencapai setiap tujuan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

KEPEMIMPINAN

Definisi dari kepemimpinan menurut Thoha (2018) suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat memengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong semangat kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi yang baik dan positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

H₁: Diduga kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

KOMPENSASI

Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan

menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik (Mondy, 2020).

H₂: Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

MOTIVASI

Menurut Kasmir (2018) menyatakan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi. Motivasi dapat membuat karyawan berusaha untuk mewujudkan keinginannya. Jika karyawan berhasil dimotivasi dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Rivai (2019) mengemukakan bahwa terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu mendapatkan kontribusi yang positif, rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen, dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, rekan-rekan kerja yang menyenangkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan. Dengan demikian, bahwa pemberian motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kinerja karyawan akan meningkat.

H₃: Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan proses datanya menggunakan angka. Menurut Sugiyono (2019) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2018) metode deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Melalui penelitian ini, peneliti berusaha untuk mendeskripsikan atau menggambarkan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Dalam penelitian ini uji statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi. Hasil uji statistik deskriptif disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	41	36,00	74,00	55,5366	11,33600
Kompensasi	41	41,00	74,00	55,6341	8,76001
Motivasi	41	43,00	75,00	57,0244	8,04825
Kinerja	41	42,00	75,00	57,1463	8,04537

Valid N (listwise) 41

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan hasil analisis deskriptif pada ketiga variabel penelitian. N dalam tabel adalah jumlah responden yang diolah dengan SPSS yaitu sebanyak 41 sampel. Variabel kepemimpinan memiliki nilai minimum 36, nilai maximum 74, nilai mean 55,536 dan nilai standar deviasi 11,336 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Sementara untuk variabel kompensasi memiliki nilai minimum 41, nilai maximum 74, nilai mean 55,634, dan nilai standar deviasi 8,7600 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Variabel motivasi memiliki nilai minimum 43, nilai maximum 75, nilai mean 57,024, dan nilai standar deviasi 8,0482 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 42, nilai maximum 75, nilai mean 57,146 dan nilai standar deviasi 8,0453 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) uji normalitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Pendekatan normalitas secara statistic adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji normalitas yang umum digunakan karena dinilai lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolomogorov-Smirnov Test*

Unstandardized Residual		
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84452751
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,094
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2024

Dari Tabel 2 Uji Normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2019) multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas. Jika terdapat korelasi maka dinyatakan bahwa model regresi mengalami masalah multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hipotesis yang dilakukan dalam uji multikolinieritas adalah :

1. H_0 : $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas
2. H_a : $VIF > 10$ artinya terdapat multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,246	4,058
Kompensasi	,361	2,771
Motivasi	,337	2,969

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

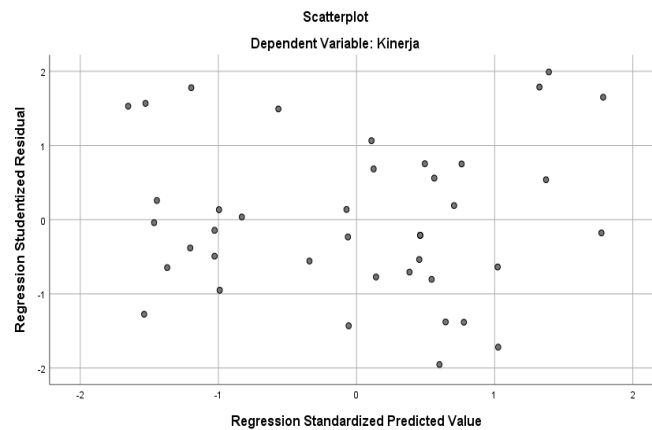
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3 Uji Multikolinieritas diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas yang berat.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan scatterplot. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik yang terdapat pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan masukkan variabel independen.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan model regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan bantuan program SPSS versi 20. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	B	Std. Error	Std. Coefficient Beta	t	Sig.
(Constant)	8,458	3,722		2,272	,029
Kepemimpinan	,282	,083	,397	3,392	,002
Kompensasi	,332	,089	,362	3,738	,001
Motivasi	,255	,100	,255	2,549	,015

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 Berdasarkan Tabel 4.17 Uji Regresi Linear Berganda diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,458 + 0,282 X1 + 0,332 X2 + 0,255 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,458, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen . Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang meliputi kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) diasumsikan nol (0) atau tidak mengalami perubahan. Maka kinerja karyawan bernilai 8,458.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,282 artinya apabila kepemimpinan (X1) naik sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,282 dengan asumsi variabel lain tetap, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,282.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,332 artinya apabila variabel kompensasi (X2) naik sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,332 dengan asumsi variabel lain tetap, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,332.
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,255, artinya bahwa variabel Motivasi (X3) naik sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,255 dengan asumsi variabel lain tetap, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,255.

Uji Parsial (Uji T)

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t statistik. Menurut Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam rangka variasi dependen.

Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t. pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hit} > t_{tabel}$, signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika $t_{hit} < t_{tabel}$, signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Hasil hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	Sig.

1	(Constant)	8,458	3,722		2,272	,029
	Kepemimpinan	,282	,083	,397	3,392	,002
	Kompensasi	,332	,089	,362	3,738	,001
	Motivasi	,255	,100	,255	2,549	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel 6 dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel independen. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% atau 0,05 dengan persamaan berikut :

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 ; \alpha$$

$$t \text{ tabel} = 41 - 3 - 1 ; 0,05$$

$$t \text{ tabel} = 37 ; 0,05$$

$$t \text{ tabel} = 1,687 \text{ (tabel t dengan df=37 pada level signifikan 0,05)}$$

Keterangan :

n = jumlah

k = jumlah variabel bebas 1 = konstan

Pada tabel 6 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai thitung 3,392 > ttabel 1,687 dan sig 0,002 < 0,05, sehingga H1 dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai thitung 3,738 > ttabel 1,687 dan sig 0,001 < 0,05, sehingga H2 dalam penelitian ini yaitu Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai thitung 2,549 > ttabel 1,687 dan sig 0,048 < 0,05, sehingga H3 dalam penelitian ini yaitu Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Hasil Pengujian Hipotesis H₁

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kpn Corp Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang memiliki kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan kemampuan pengambilan keputusan dan emosi yang baik adalah faktor penting efektivitas pimpinan. Bila perusahaan dapat mengidentifikasi kualifikasi yang berhubungan dengan kepemimpinan, maka akan terwujud pemimpin-pemimpin yang efektif. Adanya kepemimpinan sebagai salah satu perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari perusahaan, agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan.

2. Hasil Pengujian Hipotesis H₂

Berdasarkan hasil analisis hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kpn Corp Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang meliputi gaji atau upah yang diterima, insentif yang dibayarkan, dan pemberian tunjangan pensiun yang baik akan mendorong kesadaran karyawan untuk bekerja lebih baik dan mengikuti aturan perusahaan. Gaji tentu saja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama mengapa orang mau bekerja

3. Hasil Pengujian Hipotesis H₁

Berdasarkan hasil analisis hipotesis ketiga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kpn Corp Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya motivasi yang baik karyawan PT Kpn Corp Pekanbaru akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada kinerja karyawan. Pada PT Kpn Corp Pekanbaru, motivasi sangat mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dan pembahasan mengenai pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kpn Corp Pekanbaru. Dengan sampel seluruh karyawan PT Kpn Corp Pekanbaru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kpn Corp Pekanbaru. Jika mendapatkan perhatian yang wajar oleh pimpinan dan kemampuan dan keterampilan pimpinan yang memadai, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan yang memadai dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang mana output dari kepemimpinan yang baik dan memadai adalah kinerja karyawan yang memuaskan.
2. Hasil penelitian secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kpn Corp Pekanbaru. Jika kompensasi mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Hal ini disebabkan karena kompensasi mampu mendorong kesadaran karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya.
3. Hasil penelitian secara parsial, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kpn Corp Pekanbaru. Jika motivasi mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Hal ini disebabkan karena motivasi dapat memotivasi karyawan untuk mampu bekerja lebih produktif dan meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprinawati, A.2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, Vol .11 No.1
- Changgriawan. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Positif terhadap Kinerja TAPI Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production , Vol.5 No.3
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, R. and Sauri, S. (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam', *Jurnal Bening*, 8(1)
- Kasmir, 2018. Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). PT. Rajagrafindo Persada
- Mondy, R. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nugroho, N. E. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan di PT. Surya Timur Sakti. Mbia, vol.19 no.1
- Rivai, V. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo.
- Setyowati, T.G.P., Marpaung, N.N. and Ardista, R. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Permata Birama Sakti)', *Parameter*, 7(1)
- Septawan, 2019. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFPE Pers
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif R&D. Alfabeta.
- Sutrisno. E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Sitompul, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia Batam, Vol. 8, no. 3
- Thoha. M. 2018. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta