

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALEYORA POWER UNIT LAYANAN PEKANBARU ULP PANAM

Tisya Diah Ayu Ningrum, Dwi Hastuti, Sulistyandari
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304307@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam. Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan bagaimana peran kepemimpinan, pemberian kompensasi, serta beban kerja yang diterima karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam dengan sampel penelitian ini sebanyak 41 responden. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda disertai dengan uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kepemimpinan, sistem kompensasi, dan beban kerja yang efektif.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah sumber daya dimana secara signifikan mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi maupun Perusahaan. Bagus atau tidaknya sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektivitas kinerja suatu organisasi ataupun Perusahaan, oleh karena itu peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengelola manusia dalam suatu perusahaan sangat penting mengingat kualitas sumber daya manusia yang harus diutamakan. Sumber daya manusia ialah asset Perusahaan yang paling berharga karena karyawan yang kompeten sangat penting untuk berhasil dalam bisnis dan mewujudkan tujuan organisasi (Aula Et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen organisasi.

Kinerja bagi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan Perusahaan. Menurut Samsuddin (2018) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Setiap Perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan dan mempertimbangkan kinerja karyawan adalah PT. haleyora Power. PT. Haleyora Power (HP) merupakan anak perusahaan dari PT. PLN (Persero) yang bergerak dibidang Operation dan Maintenance pada jaringan tranmisi dan distribusi kelistrikan. Penelitian ini berlokasi di PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam.

Untuk melihat gambaran kondisi kinerja karyawan secara lebih jelas, perusahaan melakukan pengukuran terhadap capaian kinerja karyawan berdasarkan penyelesaian gangguan distribusi listrik setiap bulan.

Tabel 1 Data Performa Karyawan PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam.

No	Bulan	Aspek Yang Diukur	Target	Pencapaian 2023	Ket	Pencapaian 2024	Ket
1.	Januari	Jumlah gangguan distribusi listrik yang diselesaikan	100%	100,00%	A	94,60%	A
2.	Februari	Jumlah gangguan distribusi listrik yang diselesaikan	100%	88,40%	B	89,75%	B
3.	Maret	Jumlah gangguan distribusi listrik yang diselesaikan	100%	93,20%	A	95,10%	A
4.	April	Jumlah gangguan distribusi listrik yang diselesaikan	100%	84,75%	B	90,20%	B
5.	Mei	Jumlah gangguan distribusi listrik yang diselesaikan	100%	90,60%	B	87,40%	B
6.	Juni	Jumlah gangguan distribusi listrik yang diselesaikan	100%	74,80%	C	76,30%	B
7.	Juli	Jumlah gangguan distribusi listrik yang diselesaikan	100%	86,30%	B	91,20%	A
8.	Agustus	Jumlah gangguan distribusi listrik yang diselesaikan	100%	79,90%	B	84,90%	B
9.	September	Jumlah gangguan distribusi listrik yang diselesaikan	100%	72,40%	C	73,80%	C
10.	Oktober	Jumlah gangguan distribusi listrik yang diselesaikan	100%	88,20%	B	88,10%	B
11.	November	Jumlah gangguan distribusi listrik yang diselesaikan	100%	69,75%	C	86,70%	B
12.	Desember	Jumlah gangguan distribusi listrik yang diselesaikan	100%	83,10%	B	74,60%	C

Sumber: Data performa karyawan PT. Haleyora Power Unit Layanan Pelanggan Panam Pekanbaru 2023 dan 2024

Berdasarkan data performa karyawan tahun 2023, capaian kinerja karyawan menunjukkan kondisi yang berfluktuasi sepanjang tahun. Pada periode awal, capaian kinerja karyawan cenderung berada pada kategori baik hingga sangat baik. Namun pada pertengahan hingga akhir tahun terlihat adanya penurunan capaian kinerja yang ditunjukkan dengan munculnya kategori cukup pada beberapa periode. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal secara konsisten.

Perubahan dan penurunan performa karyawan tersebut mengindikasikan adanya faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan proses pengelolaan kerja dilingkungan perusahaan, termasuk pola pemberian arahan, sistem pemberian imbalan, serta pembagian dan pengelolaan beban kerja karyawan.

Fenomena gaya kepemimpinan yang terjadi pada PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan menerima arahan kerja dari pimpinan terkait prioritas penanganan gangguan kelistrikan di lapangan. Namun, penentuan prioritas tersebut tidak selalu didasarkan pada tingkat urgensi atau urutan laporan gangguan yang masuk. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan harus mengesampingkan penanganan gangguan lainnya yang juga membutuhkan penyelesaian segera, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan beban kerja yang berdampak pada pencapaian kinerja karyawan.

Dari sisi kompensasi, karyawan dihadapkan pada kondisi dimana pemenuhan hak kerja, seperti imbalan lembur dan pemberian insentif belum sepenuhnya dirasakan secara optimal, terutama ketika dikaitkan dengan tambahan waktu dan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi motivasi kerja karyawan dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Selain itu, fenomena beban kerja yang terjadi adalah pemberian beban kerja yang tidak merata dan beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan berdampak pada terjadinya ketidakefisienan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2017) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Putra (2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan penelitian oleh Sunyoto (2018) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada PT. Halezora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Kinerja yang baik menunjukkan kemampuan karyawan dalam menjalankan peran secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. (Robbins dan Judge, 2017). Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin mengambil keputusan, berkomunikasi, dan memberikan motivasi kepada karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. (Hasibuan, 2019). Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. (Sunyoto, 2018). Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat mendukung efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang digunakan dalam pengembananagan hipotesis, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fahri (2021) dan Putra (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik tercermin dari kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, memberikan motivasi, berkomunikasi secara efektif, serta mengendalikan dan bertanggung jawab terhadap bawahan. Dengan demikian, perbaikan gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja yang lebih optimal.

H1: Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang digunakan dalam pengembangan hipotesis Gambaran Umum Objek Penelitian, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Zulfanni dan Nugraha (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun terdapat peningkatan dalam pemberian kompensasi, hal tersebut belum menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Kondisi yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian atau persepsi kurang maksimal terhadap sistem imbalan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak hanya berorientasi pada aspek finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain dalam menjalankan pekerjaannya.

H2: Diduga Kompensasi Berpengaruh Positif dan Tidak Sgnifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,5, sehingga hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang digunakan dalam pengembangan hipotesis, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putra (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan pada objek penelitian pada dasarnya masih dapat dikelola dengan baik, meskipun terdapat pembagian tugas yang belum sepenuhnya merata. Peningkatan jumlah pekerjaan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja, karena

karyawan masih mampu menyesuaikan diri dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ada belum berada pada tingkat yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

H3 : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam.

Penelitian dilaksanakan di unit layanan Pekanbaru ULP Panam pada tahun penelitian sesuai dengan periode penyusunan skripsi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Instrument penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat penilaian untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum digunakan, instrument di uji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur. Prosedur penelitian dimulai dari penyusunan instrument, penyebaran kuesioner kepada responden, pengumpulan data, pengolahan dan menggunakan program statistic, hingga analisis dan penarikan kesimpulan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistic	N	Minimum	Maximum	Mean	Std, Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	41	56	90	72,76	9.058
Kompensasi (X2)	41	25	63	47,44	9.540
Beban Kerja (X3)	41	26	50	41,90	5,394
Kinerja karyawan (Y)	41	52	75	63,00	6,702
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Olahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel terdiri dari 41 orang Responden dengan rincian sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian statistik gaya kepemimpinan diatas, diketahui bahwa Nilai Minimum sebesar 56, Nilai Maksimum sebesar 90, Nilai Rata-Rata (Mean) sebesar 72,76 dan Nilai Std. Deviation sebesar 9,058. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan tergolong baik.
2. Berdasarkan pengujian statistik kompensasi diatas, diketahui bahwa Nilai Minimum sebesar 25, Nilai Maksimum sebesar 63, Nilai Rata-Rata (Mean) sebesar 47,44 dan Nilai Std. Deviation sebesar 9,540. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang diterima karyawan berada pada kategori cukup baik.
3. Berdasarkan pengujian statistik beban kerja diatas, diketahui bahwa Nilai Minimum sebesar 26, Nilai Maksimum sebesar 50, Nilai Rata-Rata (Mean) sebesar 41,90 dan Nilai Std. Deviation sebesar 5,394. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja yang dirasakan karyawan relatif tinggi namun masih dalam batas wajar.
4. Berdasarkan pengujian statistik kinerja karyawan diatas, diketahui bahwa Nilai Minimum sebesar 52, Nilai Maksimum sebesar 75, Nilai Rata-Rata (Mean) sebesar 63,00 dan Nilai Std. Deviation sebesar 6,701. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Karyawan berada pada kategori cukup baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Distribusi data yang normal menunjukkan efektivitas model regresi. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang tersedia dalam program SPSS. Hasil uji ini dapat dilihat pada nilai Asymp.Sig (2-tailed). Data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, sementara jika nilai signifikansi $< 0,05$, data dinyatakan tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2021).

Hasil dari pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.90662080

Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.076
Test Statistic		.745
Asymp. Sig. (2-tailed)		.636

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat pada nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,636 nilai ini lebih besar daripada 0,05. Maka berdasarkan nilai tersebut data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Untuk mengujinya melihat tolerance variabel independen dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan apabila tolerance variabel independen kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 dikatakan terjadi multikolinearitas yang berarti tidak lolos. Sebaliknya instrumen dinyatakan lolos tidak kena multikolinearitas bila tolerance variabel independent $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10,00$. Adapun hasil multikolinearitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1 (Gaya Kepemimpinan)	.753	1.329
	X2 (Kompensasi)	.708	1.413
	X3 (Beban Kerja)	.927	1.079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS, 2026

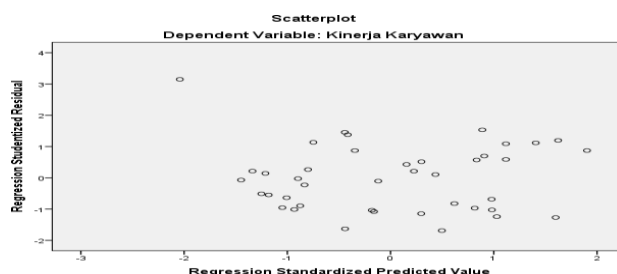
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada Kolom Collinearity Statistic sebagai berikut:

1. Nilai dari Tolerance untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $0,753 > 0,100$ dan nilai dari VIF untuk Variabel Beban Kerja (X1) sebesar $1,329 < 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak terjadi Gejala Multikolinearitas dalam model regresi.
2. Nilai dari Tolerance untuk Variabel Kompensasi (X2) sebesar $0,708 > 0,100$ dan nilai dari VIF untuk Variabel Kompensasi (X2) sebesar $1,413 < 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa pada Variabel Kompensasi (X2) tidak terjadi Gejala Multikolinearitas dalam model regresi.
3. Nilai dari Tolerance untuk Variabel Beban Kerja (X3) sebesar $0,927 > 0,100$ dan
4. Nilai dari VIF untuk Variabel Beban Kerja (X3) sebesar $1,079 < 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa pada Variabel Beban Kerja (X3) tidak terjadi Gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak yaitu hanya dengan melihat pada grafik scatter plot.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastistas



Titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, seperti pola menyempit, melebar atau bergelombang. Penyebaran titik-titik tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya hubungan tertentu antara residual dengan nilai prediksi.

Titik-titik residual juga terlihat menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, yang menandakan bahwa varians residual cenderung konstan pada setiap nilai variabel independen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga asumsi kesamaan varians residual telah terpenuhi.

Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients a		Standardized Coefficients Beta
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	
1	(Constant)	33.433	10.829	
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.295	0.124	0.399
	Kompensasi (X2)	0.071	0.121	0.101
	Beban Kerja (X3)	0.112	0.187	0.090

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien untuk variabel beban X1 = 0,295, X2 = 0,071 dan X3 = 0,112 dengan nilai konstanta 33,433 sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + \beta_1(X1) + \beta_2(X2) + \beta_3(X3) + e$$

$$Y = 33,433 + 0,295 X1 + 0,071 X2 + 0,112 X3 + e$$

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients a		Standardize d Coefficients Beta	T	Sig
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	33.433	10.829		3.087	0.004
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.295	0.124	0.399	2.390	0.022
	Kompensasi (X2)	0.071	0.121	0.101	0.588	0.560
	Beban Kerja (X3)	0.112	0.187	0.090	0.600	0.552

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Olahan Data Spss, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2,390 dengan tingkat signifikansi tersebut sebesar 0,022. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 2,026 ($2,390 > 2,026$) dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,05$), sehingga H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 0,588 dengan tingkat signifikansi tersebut sebesar 0,560. Nilai t hitung tersebut lebih kecil dari t tabel sebesar 2,026 ($0,588 < 2,026$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,560 > 0,05$). Sehingga H2 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,600 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,552. Nilai t hitung tersebut lebih kecil dari t tabel sebesar 2,026 ($0,600 < 2,026$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,552 > 0,05$), sehingga H3 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Adapun hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.472 ^a	0.223	0.160	6.141

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Oalahan Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R sebesar 0,472, nilai R square sebesar 0,223, dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,160. Dalam penelitian ini digunakan nilai Adjusted R Square, karena model regresi menggunakan lebih dari satu variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,160 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 16%, sedangkan sisanya sebesar 84% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki kontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, namun masih terdapat factor lain di luar model yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum menjadi factor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
3. Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan masih berada dalam batas kemampuan sehingga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Perusahaan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam hal perbaikan manajemen sumber daya manusia, yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Unit Layanan Pekanbaru ULP Panam.
2. Bagi perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang telah diterapkan, khususnya dalam memberikan arahan, motivasi, dan pengambilan keputusan, sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.
3. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diberikan agar lebih sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Bagi perusahaan diharapkan dapat memperhatikan pembagian beban kerja agar tetap berada dalam batas kemampuan karyawan, sehingga tidak menimbulkan kelelahan kerja dapat berdampak pada kinerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan variabel dan indikator – indikator baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aula, R. 2022 Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.5 (2), pp: 45-53.
- Fahri. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 40–49.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Pratama. 2022. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 4 (3), pp: 210-218.
- Putra. 2020. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kineja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 7 (2), pp:98-107
- Putra. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 10 (1). Pp: 55-63
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sansuddin. 2018. *Kinerja Karyawan dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, R., dan Putra, D. 2021. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 6 (1), pp: 34-42
- Sunyoto, Danang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wahyuni, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 8 (2), pp: 150-158.
- Zulfanni, I., & Nugraha, H. S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(1), 772–780.

