

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Magatti Market Indonesia

Siardin Andi Djemma¹, Trisna Safitri², Naida³
^{1,2,3}Institut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamadukelleng

Abstrak

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan, terutama di tengah persaingan bisnis yang ketat seperti pada PT Magatti Market Indonesia. Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Magatti Market Indonesia, mengingat tantangan yang dihadapi profesi kurir. Populasi penelitian adalah 80 karyawan PT Magatti Market Indonesia (sampel jenuh), dengan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (signifikansi < 0,05). Namun, kompensasi tidak berpengaruh signifikan (signifikansi > 0,05). Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mana $f_{hitung} 4,721 > f_{tabel} 3,12$ dan $signifikansi < 0,05$. Koefisien determinasi 0,109 atau 10,9%, menunjukkan bahwa 10,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Organizational success is highly dependent on employee performance, especially in the midst of intense business competition such as at PT Magatti Market Indonesia. This study analyzes the influence of leadership style and compensation on employee performance at PT Magatti Market Indonesia, considering the challenges faced by the courier profession. The study population was 80 employees of PT Magatti Market Indonesia (saturated sample), with data collected through questionnaires and documentation. Data analysis used multiple linear regression, t-test, F-test, coefficient of determination, and classical assumption test. The results of the study indicate that partially, leadership style has a positive and significant effect on employee performance (significance <0.05). However, compensation does not have a significant effect (significance >0.05). Simultaneously, leadership style and compensation have a significant effect on employee performance where $f_{count} 4.721 > f_{table} 3.12$ and $significance < 0.05$. The coefficient of determination is 0.109 or 10.9%, indicating that 10.9% of employee performance variation is explained by these two variables, while the rest is influenced by other factors.

Keyword: Leadership Style, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam iklim persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada strategi pemasaran atau teknologi, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusianya. Karyawan menjadi aset utama yang menentukan pencapaian tujuan organisasi, di mana kinerja mereka mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan individu, tetapi juga oleh faktor manajerial, seperti gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi yang diterapkan.

Industri jasa pengiriman menjadi salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat seiring dengan perkembangan teknologi digital dan meningkatnya tren belanja daring. Dalam industri ini, kecepatan, ketepatan, dan kualitas pelayanan menjadi faktor penentu kepuasan pelanggan. Peran karyawan, khususnya kurir, sangat vital dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan. Namun, pekerjaan sebagai kurir memiliki tantangan seperti beban kerja tinggi, mobilitas besar, risiko kecelakaan, dan tuntutan untuk memenuhi target waktu pengiriman. Kondisi ini menuntut penerapan manajemen yang efektif agar karyawan tetap termotivasi dan berkinerja optimal.

Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja positif, membangun motivasi, dan meningkatkan produktivitas. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi bawahan akan mendorong keterlibatan karyawan secara aktif dalam mencapai target perusahaan. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi salah satu bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, menekan tingkat turnover, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT Magatti Market Indonesia merupakan perusahaan berbasis platform digital yang menyediakan layanan pengiriman makanan, kebutuhan sehari-hari, dan jasa antar-jemput barang. Beroperasi sejak 24 Desember 2019 di Sengkang, perusahaan ini menghadapi persaingan yang semakin ketat seiring meningkatnya permintaan jasa pengiriman instan. Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan pangsa pasar sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang pada gilirannya bergantung pada kualitas kepemimpinan dan sistem kompensasi yang diterapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang diangkat yaitu: 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3) Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan inti dari proses manajemen yang berperan penting dalam mengarahkan dan memengaruhi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hidayat dalam Alhabsyi et al. (2022), kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberi perintah, tetapi juga mampu membimbing, memberikan motivasi, dan menjadi teladan bagi bawahannya. Kepemimpinan yang baik akan membentuk budaya kerja positif dan memicu keterlibatan karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan.

Rivai (2018) mengidentifikasi beberapa indikator penting dalam gaya kepemimpinan, seperti kemampuan mengambil keputusan, memotivasi bawahan, membangun komunikasi yang efektif, mengendalikan pelaksanaan tugas, dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi. Kelima indikator ini menjadi acuan

penting dalam menilai efektivitas seorang pemimpin. Kemampuan mengambil keputusan berperan dalam memberikan solusi cepat terhadap masalah yang muncul, sementara motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja tim.

Tipe-tipe gaya kepemimpinan yang banyak dibahas dalam literatur meliputi gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, karismatik, dan demokratis. Gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberian inspirasi dan dorongan jangka panjang, sedangkan gaya transaksional menitikberatkan pada sistem penghargaan dan hukuman. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan memengaruhi cara bawahan bekerja dan berinteraksi di lingkungan kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Sariningrum & Febrian (2023) menemukan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas dan mendukung bawahannya secara emosional dapat mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas. Hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan juga dapat menurunkan tingkat stres kerja dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Dalam konteks industri jasa pengiriman seperti PT Magatti Market Indonesia, gaya kepemimpinan memegang peranan krusial. Pekerjaan kurir dan staf operasional menuntut kecepatan, ketepatan, serta koordinasi yang baik antar tim. Pemimpin yang mampu mengelola tim secara efektif akan memastikan bahwa target pengiriman tercapai, kualitas layanan terjaga, dan keluhan pelanggan dapat diminimalisasi.

Oleh karena itu, variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur melalui indikator kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, dan bertanggung jawab. Kelima indikator tersebut dipilih karena relevan dengan karakteristik pekerjaan di PT Magatti Market Indonesia yang membutuhkan pemimpin adaptif dan responsif terhadap dinamika operasional di lapangan.

Kompensasi. Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dewi & Sari (2021), kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah, tetapi juga insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi yang tepat dan adil berperan sebagai faktor pendorong utama yang dapat meningkatkan motivasi kerja, menurunkan tingkat *turnover*, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Sistem kompensasi yang efektif harus mempertimbangkan keseimbangan antara kontribusi karyawan dan imbalan yang diterima. Sari & Putra (2022) menyatakan bahwa ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja, ketidakpuasan, bahkan meningkatkan potensi konflik dalam organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang sesuai harapan akan memicu karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan menjaga komitmen terhadap perusahaan.

Kompensasi umumnya dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial meliputi gaji pokok, upah lembur, bonus, dan insentif yang berbentuk uang, sedangkan kompensasi nonfinansial mencakup tunjangan kesehatan, fasilitas kerja, program pelatihan, penghargaan, serta pengakuan atas prestasi kerja. Kedua bentuk kompensasi ini memiliki peran saling melengkapi dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial, dan psikologis karyawan.

Dalam penelitian ini, indikator kompensasi terdiri dari upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Upah merupakan bentuk kompensasi dasar yang dibayarkan secara rutin sesuai perjanjian kerja. Insentif diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja

tertentu atau target yang berhasil dicapai. Tunjangan mencakup berbagai manfaat tambahan seperti tunjangan kesehatan, transportasi, dan makan, sedangkan fasilitas dapat berupa sarana kerja, kendaraan operasional, seragam, dan alat keselamatan kerja yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Pemberian kompensasi yang tepat menjadi sangat penting dalam sektor jasa pengiriman seperti PT Magatti Market Indonesia. Karyawan, khususnya kurir dan staf operasional, dihadapkan pada beban kerja tinggi, tekanan waktu, dan risiko kerja di lapangan. Kompensasi yang layak akan meningkatkan semangat kerja mereka, meminimalkan kelalaian, serta mendorong tercapainya target pelayanan yang optimal.

Dengan demikian, kompensasi yang terstruktur dengan baik tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai strategi manajerial untuk mempertahankan karyawan berkualitas, meningkatkan motivasi, dan mengoptimalkan kinerja perusahaan. Hubungan yang kuat antara kompensasi dan kinerja menjadi alasan variabel ini dipilih dalam penelitian, mengingat perannya yang signifikan terhadap produktivitas dan keberhasilan operasional PT Magatti Market Indonesia.

Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai dengan standar dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Silaen et al. (2021), kinerja mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen yang ditunjukkan selama proses pelaksanaan tugas. Kinerja yang optimal menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja tinggi agar mampu memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

Penilaian kinerja tidak hanya terfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses yang ditempuh karyawan untuk mencapai target. Fitriani & Yuliana (2022) menekankan bahwa faktor seperti keterampilan teknis, disiplin kerja, kerjasama tim, dan kreativitas turut menentukan kualitas kinerja. Oleh karena itu, evaluasi kinerja harus mempertimbangkan berbagai indikator yang relevan dengan karakteristik pekerjaan dan tujuan organisasi.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen, sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, serta dukungan fasilitas. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif dan memotivasi karyawan, sementara kompensasi yang memadai memberikan dorongan nyata untuk mencapai kinerja maksimal.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Kualitas kerja mengacu pada ketelitian dan kesesuaian hasil dengan standar yang telah ditentukan. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu. Ketepatan waktu menilai kecepatan penyelesaian tugas sesuai jadwal. Efektivitas menggambarkan kemampuan menggunakan sumber daya secara optimal, sedangkan komitmen mencerminkan kesungguhan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Di industri jasa pengiriman seperti PT Magatti Market Indonesia, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menjaga kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Ketepatan waktu pengiriman, keamanan barang, serta kualitas pelayanan menjadi tolok ukur utama yang memengaruhi kepercayaan konsumen. Oleh karena itu,

perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi, motivasi, dan dukungan yang memadai untuk mencapai target operasional.

Kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga memengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan mempertahankan kinerja yang konsisten, perusahaan dapat meningkatkan daya saing, memperluas pangsa pasar, dan menciptakan hubungan jangka panjang dengan pelanggan. Inilah alasan variabel kinerja karyawan dipilih dalam penelitian ini, karena perannya yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan operasional dan pertumbuhan PT Magatti Market Indonesia

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT Magatti Market Indonesia, Jl. Bau Baharuddin No. 39, Sengkang, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan, selama periode Maret hingga Juni 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 80 orang dan sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden, serta data sekunder yang berasal dari dokumen perusahaan dan literatur terkait. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, dilengkapi uji t untuk mengukur pengaruh parsial, uji F untuk mengukur pengaruh simultan, serta koefisien.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,703	0,219	Valid
2	0,703	0,219	Valid
3	0,583	0,219	Valid
4	0,843	0,219	Valid
5	0,835	0,219	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 31 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada sejumlah pernyataan terbatas dalam kuesioner, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan (X₁) dalam kuesioner valid, karena semua nilai r yang dihitung lebih besar daripada nilai r yang tercantum dalam tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,866	0,219	Valid
2	0,681	0,219	Valid
3	0,800	0,219	Valid
4	0,705	0,219	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 31 (2025)

Dari hasil uji validitas empat pernyataan dalam kuesioner, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel Kompensasi (X_2) sah, karena semua nilai r yang hitung lebih besar daripada nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,834	0,219	Valid
2	0,916	0,219	Valid
3	0,920	0,219	Valid
4	0,792	0,219	Valid
5	0,677	0,219	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 31 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap lima pernyataan dalam kuesioner, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, karena seluruh nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Gaya Kepemimpinan	0,76	5
Kompensasi	0,76	4
Kinerja Karyawan	0,86	5

Sumber: Hasil olah data SPSS 31 (2025)

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas, diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 (>60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10.931	3.614		3.024	.003
	kepemimpinan	.320	.140	.261	2.280	.025
	kompensasi	.202	.173	.133	1.163	.248

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 31 (2025)

Dari tabel 5 di atas, maka didapat persamaan nilai Regresi Linear Berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 10,931 + 0,320 X_1 + 0,202 X_2 + e$$

Interpretasi Koefisien Regresi:

1. Konstanta (α) = 10,931

Pada persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 10,931 + 0,321 + 0,202 + e$, menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) bernilai 0 (nol), nilai konstanta kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 10,931 yang bernilai positif dan menunjukkan bahwa variabel independent berpengaruh positif.

2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (b_1) = 0,320

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,320 yang artinya apabila variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,320. Semakin tinggi nilai variabel gaya kepemimpinan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat.

3. Koefisien regresi kompensasi (b_2) = 0,202

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,202, artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar satu unit, variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,202. Seiring dengan peningkatan variabel kompensasi, tingkat produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.330 ^a	.109	.086	2.505

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan

Sumber: Hasil olah data SPSS 31 (2025)

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,109 atau 10,9%.

Uji Parsial (T)

**Tabel 7. Uji Parsial (T)
Coefficients^a**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	10.931	3.614		3.024	.003
	kepemimpinan	.320	.140	.261	2.280	.025
	kompensasi	.202	.173	.133	1.163	.248

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 31 (2025)

Berdasarkan tabel 7 hasil uji T, maka diperoleh nilai dari uji t yang menunjukkan nilai *t-hitung* variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2,280 dan variabel kompensasi (X_2) sebesar 1,163.

Untuk memperoleh nilai dari t_{tabel} , maka digunakan rumus $Df = (n - k)$. Di mana $\alpha = 5\% = 0,05$, n = Jumlah Sampel, k = Jumlah Prediktor. Maka diperoleh nilai *t-tabel* sebagai $Df = (n - k)$ sehingga $Df = (80 - 2)$, $t-tabel = (0,05 ; 78) = 1,990$.

Untuk mencari nilai dari *t* tabel, maka kita dapat melihat pada tabel distribusi T, di mana peneliti memulai pada tingkat signifikansi uji dua arah *degree of freedom (df)* 0,05 di kolom keempat, dan kemudian ditarik kebawah sehingga menemukan nilai dari *df* pada baris 78. Maka akan ketemu nilai dari *t* tabel yaitu 1,990.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

Anova ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.252	2	29.626	4.721	.012 ^b
	Residual	483.236	77	6.276		
	Total	542.488	79			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan

Sumber: Hasil olah data SPSS 31 (2025)

Dari tabel 8, maka dapat diperoleh nilai dari F_{hitung} adalah 4,721. Dalam pengambilan keputusan digunakannya pedoman sebagai berikut:

1. Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk memperoleh nilai dari F_{tabel} , maka dapat digunakan rumus: $F_{tabel} = (k; n - k - 1)$
Di mana: $K = \text{Jumlah Prediktor}$, $n = \text{Jumlah Sampel}$
Maka diperoleh nilai *t* tabel sebagai berikut: $F_{tabel} = (k; n - k - 1)$
 $F_{tabel} = (2; 80 - 2 - 1)$
 $F_{tabel} = (2; 77) = 3,12$

Untuk mencari nilai dari F_{tabel} , maka kita dapat melihat pada tabel distribusi F, dimana peneliti memulai pada pembilang kolom 2 dan kemudian ditarik ke bawah sehingga menemukan baris 77, maka akan ketemu nilai dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,12.

Capaian Kinerja

Tabel 9. Sampel Capaian Kinerja Karyawan PT Magatti Market Indonesia

NO	Nama Kurir	Target	Januari		Februari		Maret		April		Mei		Juni	
			C	%	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
1	Adhi	450	733	162.89%	749	166.44%	642	142.67%	678	150.67%	931	206.89%	678	150.67%
2	Syaiful	450	1015	225.56%	919	204.22%	696	154.67%	653	145.11%	736	163.56%	615	136.67%
3	Anto	450	536	119.11%	691	153.56%	438	97.33%	665	147.78%	583	129.56%	449	99.78%
4	Ivan	450	651	144.67%	401	89.11%	467	103.78%	472	104.89%	655	145.56%	467	103.78%
5	Hamsan	450	546	121.33%	510	113.33%	453	100.67%	687	152.67%	487	108.22%	557	123.78%
6	Reza	450	692	153.78%	573	127.33%	65	14.44%	650	144.44%	677	150.44%	356	79.11%
7	Faizal	450	499	110.89%	519	115.33%	400	88.89%	642	142.67%	670	148.89%	586	130.22%
8	Yaya	450	589	130.89%	513	114.00%	403	89.56%	468	104.00%	559	124.22%	396	88.00%
9	Dayat	450	628	139.56%	666	148.00%	393	87.33%	584	129.78%	500	111.11%	464	103.11%
10	Cakra	450	566	125.78%	636	141.33%	473	105.11%	604	134.22%	631	140.22%	517	114.89%

Sumber: Capaian Kinerja Karyawan PT Magatti Market Indonesia (2024)

Berdasarkan data yang diberikan oleh perusahaan, berikut merupakan capaian kinerja karyawan yang diperoleh dari rekapitulasi hasil kerja 10 kurir dalam enam

bulan terakhir, dengan target yang ditetapkan sebanyak 450 pengantaran per bulan untuk setiap kurir selama periode Januari-juni 2024.

Tabel 10. Capaian Indikator Kinerja Individu (IKI)

Persentase Capaian IKI	Kategori Capaian IKI
$\geq 110\%$	Sangat Baik
$100\% - <110\%$	Baik
$80\% - <100\%$	Cukup
$60\% - <80\%$	Kurang
$< 60\%$	Sangat Kurang

Sumber: Direktorat Jenderal Perbendaharaan, 2024

Jika dikaitkan dengan ketentuan kategori capaian indikator kinerja individu (IKI), mayoritas kurir masuk dalam kategori "Sangat Baik" karena capaian mereka melebihi 110% dari target. Sementara itu, hanya sebagian kecil kurir yang menunjukkan capaian di bawah 100% pada bulan-bulan tertentu.

Temuan ini memperkuat hasil analisis statistik, di mana variabel gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan: $Y = 10,931 + 0,320X_1 + 0,202X_2 + e$, Nilai konstanta sebesar 10,931 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan dan kompensasi dianggap nol, kinerja karyawan tetap berada pada angka 10,931. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,320 dengan signifikansi 0,025 ($< 0,05$) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi memiliki koefisien 0,202 dengan signifikansi 0,248 ($> 0,05$) yang berarti tidak signifikan secara statistik.

Uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan ($t_{hitung} 2,280 > t_{tabel} 1,990$), sedangkan kompensasi tidak signifikan ($t_{hitung} 1,163 < t_{tabel} 1,990$). Uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} 4,721 > F_{tabel} 3,12$ dengan signifikansi 0,012 ($< 0,05$), yang berarti gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,109 menunjukkan bahwa 10,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sementara 89,1% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran dominan dalam peningkatan kinerja karyawan PT Magatti Market Indonesia, sejalan dengan tanggapan responden yang menempatkan mayoritas kurir dalam kategori kinerja "Sangat Baik" (capaian $> 110\%$ target). Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara statistik, variabel ini tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja secara simultan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Magatti Market Indonesia, dapat diambil Kesimpulan bahwa dari hasil analisis yang digunakan berupa analisis uji pengaruh dan uji hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 10,9%, dan kedua variabel bebas memiliki hubungan yang positif dengan variabel terikat, meskipun dalam kategori hubungan yang lemah.

Dari hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hal ini selaras dengan data capaian kinerja yang menunjukkan bahwa sebagian besar kurir mencapai lebih dari 110% dari target bulanan, berada pada kategori sangat baik, yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima..

DAFTAR PUSTAKA

- Alhabsyi, M., Amka, A., & Mukarromah, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(1), 45–55. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/9161>
- Andi Yuniarti, Novianti, & M. Zhali. (2024). Manajemen Produksi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Produk Pembiayaan Halal di Bank Syariah. *Precise Journal of Economic*, 3(2), 29–36. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/144>
- Dewi, F. S., & Sari, M. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 11(1), 20–30.
- Fitriani, D., & Yuliana, R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 34–42.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (3rd ed.)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, Y., & Putra, D. (2022). Kompensasi dan Kinerja: Studi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 70–80.
- Sariningrum, I. M., & Febrian, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai. *Jurnal Pengembangan Manajemen Keuangan*, 5(1), 45–55. <https://jurnal.undira.ac.id/jpmk/article/view/212>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung. ISBN: 978- 623-6092-54-5.
- Yuniarti, A., Hartono, K., & Fahmi. (2022). Analisis Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan pada Baitul Maal Wat Tamwil As'adiyah Sengkang. *Precise Journal of Economic*, 1(2), 87–96. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/22>