

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rempah Aroma Kuningan

Arikah Amelia<sup>1</sup>, Faif Yusuf<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>  
Cut Mutia Bekasi  
Email : arikahamelia@gmail.com<sup>1</sup>, faif.fys@bsi.ac.id<sup>2</sup>

Submit: 13-03-2025	Revisi: 04-04-2025	Terima 17-04-2025	Terbit Online: 27-06-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

## ABSTRAKSI

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Rempah Aroma Kuningan Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 40 karyawan perusahaan tersebut. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih efektif dibandingkan faktor lainnya.  
Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

**Abstracts** - This study aims to analyze the influence of leadership style, workload, and compensation on the performance of employees of PT. Rempah Aroma Kuningan Jakarta. The research method used is quantitative with a descriptive and causal approach. Data collection was carried out through a questionnaire distributed to 40 employees of the company. Data analysis uses multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results showed that leadership style and workload did not have a significant effect on employee performance, while compensation had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three independent variables have a significant influence on employee performance. These results indicate that adequate compensation can improve employee performance more effectively than other factors.  
Keywords: Leadership Style, Workload, Compensation, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai aset utama organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan (Aji & Busro, 2022), beban kerja, dan kompensasi. PT. Rempah Aroma Kuningan Jakarta sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa makanan dan minuman menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tetap kompetitif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

### Gap Research

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dengan menitikberatkan pada industri jasa makanan, sementara banyak penelitian lain lebih fokus pada sektor manufaktur atau jasa keuangan. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

### Teori dan Hipotesis

Teori yang mendasari penelitian ini meliputi teori kepemimpinan (Sembiring & Sitanggang, 2022), teori motivasi kerja (Yanuari, 2019), dan teori kompensasi ((Febriyanti et al., 2024). Hipotesis penelitian ini adalah:

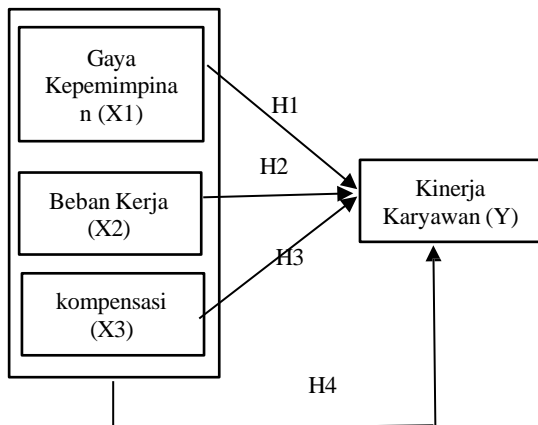
- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- b. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- c. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- d. Gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- d. Menguji pengaruh simultan gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Sumber: (olah data, 2025)  
Gambar 1. Kerangka Berpikir

**2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Rempah Aroma Kuningan sebanyak 40 orang.

**Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Rempah Aroma Kuningan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

**Definisi Operasional Variabel**

- a. **Gaya Kepemimpinan** (Aji & Busro, 2022) (X1): Cara pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan.
- b. **Beban Kerja** (Arita & Agustin, 2022) (X2): Jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- c. **Kompensasi** (Febriyanti et al., 2024) (X3): Imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil kerja mereka.

- d. **Kinerja Karyawan** (Putri, 2022) (Y): Hasil kerja yang diukur berdasarkan produktivitas dan efektivitas.

**Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Uji validitas dan reliabilitas (Lestari, 2022) dilakukan sebelum analisis regresi (Wisudaningsi et al., 2019).

Bagian ini menjelaskan bagaimana topik riset dipelajari secara teknis. Teknis penelitian di deskripsikan dengan jelas serta menggunakan sitasi apa bila diperlukan.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1. Deskripsi Responden**

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 40 karyawan dengan berbagai karakteristik seperti usia, jenis kelamin, dan lama bekerja.

**a. Uji Validitas**

Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas untuk variabel penelitian:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,765	Valid
	X1.2	0,812	Valid
	X1.3	0,724	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,692	Valid
	X2.2	0,745	Valid
	X2.3	0,701	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,830	Valid
	X3.2	0,799	Valid
	X3.3	0,778	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,850	Valid
	Y2	0,817	Valid
	Y3	0,793	Valid

Sumber: (olah data, 2025)

Seluruh item variabel memiliki koefisien korelasi di atas 0,6, sehingga dapat dinyatakan valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,898>0,6	Reliable
Beban Kerja (X2)	0,921>0,6	Reliable
Kompensasi (X3)	0,941>0,6	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,925>0,6	Reliable

Sumber: (olah data, 2025)

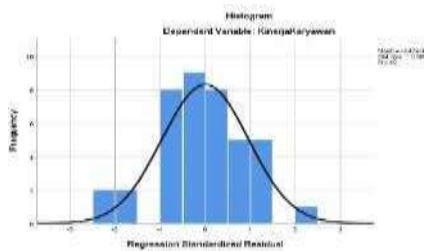
Semua nilai cronbach  $\alpha$  diatas 0,600 sehingga semua item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

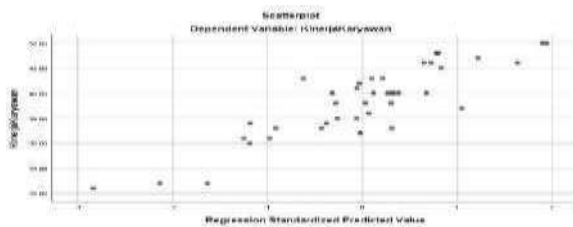
**a. Uji Normalitas**

Pada grafik histogram gambar 2 terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.



Sumber: (olah data, 2025)  
Gambar 2. Histogram Normalitas

**b. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: (olah data, 2025)  
Gambar 3. Scatterplot

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja.

**c. Uji Multikolinieritas**

Tabel berikut menyajikan hasil uji multikolinieritas untuk variabel penelitian:

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,682	1,466	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Beban Kerja (X2)	0,724	1,381	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi (X3)	0,698	1,432	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: (olah data, 2025)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini.

**Hasil Uji Hipotesis**

**a. Hasil Uji T Parsial**

Tabel berikut menyajikan hasil uji T untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

Tabel 5. Uji T

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	p-value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,123	1,032	0,307	Tidak Signifikan
Beban Kerja (X2)	-0,056	-0,874	0,387	Tidak Signifikan
Kompensasi (X3)	0,452	4,275	0,000	Signifikan

Sumber: (olah data, 2025)

Hasil uji T menunjukkan bahwa hanya variabel kompensasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap (Ifaristi, 2024) kinerja karyawan ( $p < 0,05$ ), sedangkan gaya kepemimpinan dan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

**b. Hasil Uji F ( Simultan )**

Tabel berikut menyajikan hasil uji F untuk menguji pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen:

Tabel 6. Uji F

Model	Sum Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.
Regresi	12,845	3	4,282	9,632	0,000
Residual	15,876	36	0,441		
Total	28,721	39			

Sumber: (olah data, 2025)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 9,632 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Koefisiensi Determinasi (R2)**

Tabel berikut menyajikan hasil koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,691	0,478	0,439	0,664

Sumber: (olah data, 2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,478, yang berarti bahwa 47,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi. Sementara itu, 52,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

- Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Secara simultan, gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

##### Saran

- Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kebijakan kompensasi agar tetap kompetitif.
- Meskipun tidak berpengaruh signifikan, manajemen tetap perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dan beban kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.
- Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi.

#### REFERENSI

- Aji, P. B., & Busro, M. A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada MNC Home Shopping. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 214–223.
- Arita, S. , & Agustin, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *EcoGen.* , 5(4), 544–554. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- Febriyanti, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Yapari, P. (2024). *Manajemen dan Pariwisata PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAND CEMARA HOTEL JAKARTA (THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON EMPLOYEE*

*PERFORMANCE AT GRAND CEMARA HOTEL JAKARTA) Emron Edison.*

- Ifaristi. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Wilayah Meruya Jakarta Barat. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1).
- Lestari, T. (2022). *The Difference Between Service to Customers Offline and Online.*
- Putri, S. S. (2022). *Digital Marketing Sebagai Optimalisasi Strategi Pemasaran Wirausaha Muda “Clothing PRJBus” Dalam Meningkatkan Omset Bisnis UMKM* (Vol. 6, Issue 2). <https://onlinelearning.binus.ac.id/2021/10/13/ap-a-sih-digital-marketing-itu/>;diunduh
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Keuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PerkasaInternusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 52–68.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA. *STATMAT : JURNAL STATISTIKA DAN MATEMATIKA*, 1(1), 103–116. <https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan . *Baskara: Jurnal of Business & Entrepreneurship*, 2(1).