



PENGARUH KOMPENSASI, INSENTIF, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA AGRO SEJATI, ROKAN HILIR, RIAU

Erick Jessino¹⁾, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak²⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia
claudiayoseph8@gmail.com

Abstract

Conducting tests by analyzing the influence of compensation, incentives and leadership styles on employee performance at PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau is the objective of this research. The decline that occurs in employee performance can be assessed from the achievement of company targets, which is caused by unsatisfactory compensation and incentives and ineffective leadership. The research method uses quantitative. The population taken by the researcher is 196 employee subjects and the sample used is 132 employees. Sampling random sampling is the sampling technique used. In calculating the hypothesis test obtained individually, the value of $t_{count} > t_{table}$ or $3.887 > 1.979$ is obtained from the significance that is obtained $0.000 < 0.05$, meaning that H_a accepted while H_o was rejected, namely by individual Compensation had a significant positive effect on the Employee Performance of PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau. The results in calculating the hypothesis test with individuals and simultaneously Compensation, Incentives, and Leadership Style have a significant positive effect on the Employee Performance of PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.

Keywords: *Compensation, Incentives, Leadership Style, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini ketika menghadapi persaingan yang semakin besar banyak perusahaan di haruskan untuk dapat mengefektif dan mengefisienkan sumber daya yang terdapat didalam sebuah perusahaan. Daya saing di bidang kelapa sawit yang cukup ketat dan tinggi perlu didukungnya kinerja yang optimal dari para karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja Karyawan mengalami penurunan nampak dari penurunan kualitas kerja karyawan yang tercermin dari peningkatan kesalahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini memicu belum tercapainya target perusahaan.

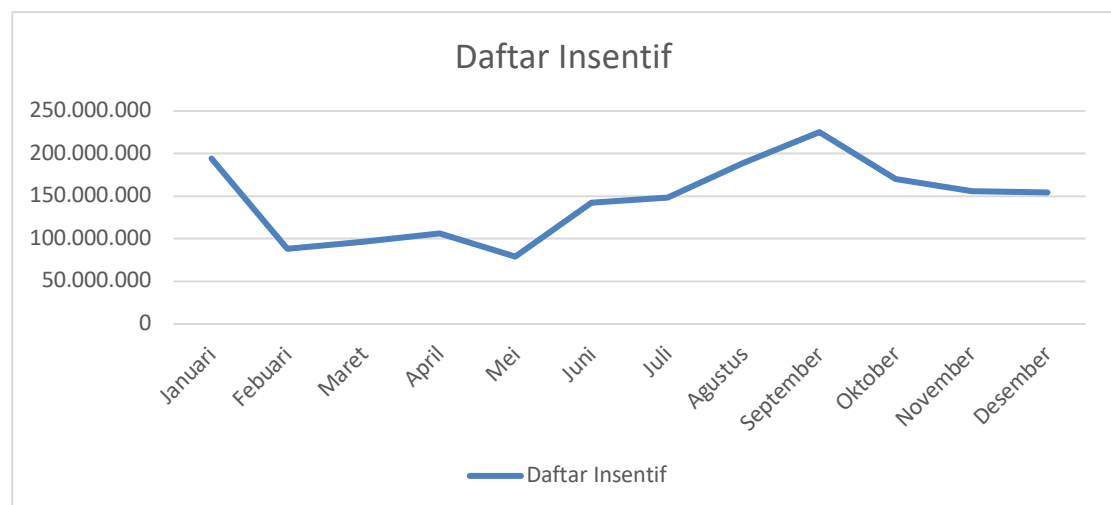
Kompensasi yang diterima karyawan didalam perusahaan. Permasalahan karyawan memperoleh kompensasi yang tak diharapkan melalui apa yang telah dipertaruhkan pada pihak perusahaan. Dimana kenaikan gaji yang kecil, insentif yang diberikan kepada karyawan *marketing* yang rendah yang tidak sebanding dengan target penjualan yang tinggi, bonus yang diberikan tidak merata, dan uang kerajinan yang diberikan tidak untuk semua bagian hanya di beberapa bagian seperti bagian gudang dan pengiriman.

Tabel 1.
Data Kompensasi Tahun 2020

Divisi	Jabatan	Masa Kerja	Gaji/ bulan	Uang Makan / Hari
Gudang	Kepala Gudang	5 Tahun	Rp. 2.150.000,-	Rp 10.000
	Staf Gudang	4 Tahun	Rp. 1.800.000,-	Rp 10.000
	Staf Gudang	3 Tahun	Rp. 1.800.000,-	Rp 10.000
	Staf Gudang	3 Tahun	Rp. 1.600.000,-	Rp 10.000
Supir	Supir	2 Tahun	Rp. 1.100.000,-	Rp 10.000
	Supir	1 Tahun	Rp. 1.000.000,-	Rp 10.000
	Supir	1 Tahun	Rp. 920.000,-	Rp 10.000
	Supir	1 Tahun	Rp. 900.000,-	Rp 10.000
Keuangan	Staf Pajak	2 Tahun	Rp. 1.900.000,-	Rp 10.000
	Staf Adminitrasi	1 Tahun	Rp. 1.700.000,-	Rp 10.000
Marketing	Staf Sales	2 Tahun	Rp. 1.850.000,-	Rp 10.000
	Staf Sales	1 Tahun	Rp. 1.600.000,-	Rp 10.000

Sumber: PT. Cipta Agro Sejati, 2020

Permasalahan insentif dalam perusahaan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau adalah besarnya insentif ternyata juga sebagai faktor yang salah satunya dapat mempengaruhi terjadinya penurunan Kinerja Karyawan pada perusahaan ini. Permasalahan insentif PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau adalah sedikitnya pemberian insentif. Besarnya insentif yang diberikan setiap karyawan berbeda sehingga banyak karyawan yang tidak memahami perhitungan insentif dan cara pengukuran yang diterima kecuali untuk insentif bagian pemasaran atau marketing, banyak karyawan yang sulit untuk mencapai target kerja terlihat dari banyak karyawan yang tidak menerima insentif setiap bulannya, Insentif untuk bagian back office perhitungannya rumit dan tidak diberitahukan cara menghitungnya, sehingga karyawan banyak yang tidak tahu bagaimana cara mendapatkannya. Berikut data grafik pemberian insentif/upah lembur PT. Cipta Agro Sejati, Riau bulan Januari sampai dengan Desember 2020, data grafik dibawah ini.



Sumber: PT. Cipta Agro Sejati, 2020

Gambar 1. Insentif Karyawan

Permasalahan kepemimpinan di dalam PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau adalah pemimpinnya belum mampu memberikan motivasi bagi pekerjanya dimana menyebabkan ketidakmampuan guna mencapai target yang diinginkan, berkurangnya komunikasi yang dilakukan Atasan kepada karyawan, pemimpin yang hanya mementingkan profit perusahaan dan tidak ingin mengetahui bermacam kendala yang akan dihadapi karyawan dalam pekerjaan mereka serta pemimpin yang kurang dapat mengontrol emosi.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.”**

Adapun perumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau?
2. Bagaimana pengaruh Insentif pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau?

Adapun tujuan penelitian dilaksanakan guna:

1. Menguji serta menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.
2. Menguji serta menganalisis pengaruh Insentif pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.
3. Menguji serta menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.
4. Menguji serta menganalisis pengaruh Kompensasi, Insentif dengan Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.

2. KAJIAN LITERATUR

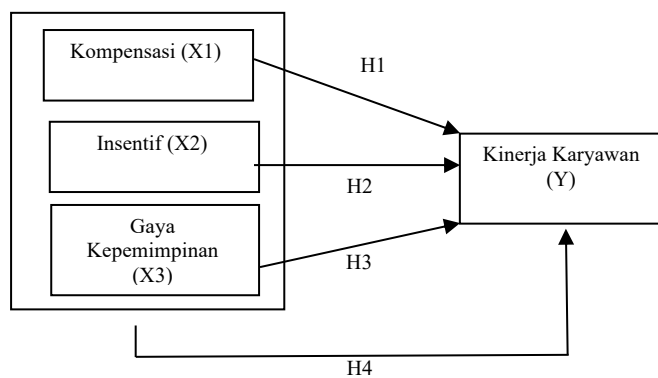
Mengacu (Edison et al., 2016:164), kelayakan kompensasi menyebabkan individu lebih bersemangat guna peningkatan keahlian yang dimiliki, bahkan membuat komitmen terhadap organisasi atau perusahaan semakin kuat, oleh karenanya berakhir dengan peningkatan kinerja organisasi atau perusahaan termasuk individunya. Mengacu (Wibowo, 2014:289), kenyataan di lapangan, masing-masing perusahaan melakukan penerapan sistem kompensasi dengan bebas dan fleksibel menyesuaikan kondisinya. Dimana diambil sistem yang dianggap paling sesuai guna pemberian kompensasi bagi karyawan agar kinerja bisa meningkat dan karyawan juga puas.

Mengacu (Priansa, 2016:336), insentif material dari perusahaan harus berdasarkan pertimbangan kinerja. Wujudnya berupa pembayaran mengacu kinerja yang dilakukan ketika di perusahaan. Mengacu (Yani, 2012:176), sistem insentif merujuk hubungan paling jelas prestasi dan kompensasi kerja istilah sistem insentif secara umum dimanfaatkan guna penggambaran seluruh rencana upah yang dibayarkan berkaitan langsung ataupun tidak langsung melalui macam-macam standart produktivitas karyawan.

Menurut (Bangun, 2018:339-340), Manajer mengerjakan tugas kepemimpinan supaya anggota organisasi bisa menjalankan tugas menyesuaikan fungsi yang diberikan. Segala metode bisa dilaksanakan guna mempengaruhi orang lain agar menciptakan rasa

tanggung jawab bagi para anggotanya atas pekerjaannya. Keberhasilan manajer menjalankan tugas kepemimpinan mampu membuat semangat kerja para anggotanya tumbuh yang akhirnya membuat kinerja mengalami peningkatan. Kepemimpinan menjadi sebuah faktor penting guna penentuan perilaku kelompok beserta individu dalam organisasi. Dampak kesalahan ketika menentukan gaya kepemimpinan yakni kinerja yang menurun, tingkat absensi yang tinggi dan perputaran. Mengacu (Robbins & Coulter, 2013:157), kepemimpinan memberikan dukungan agar kinerja yang dihasilkan karyawan tinggi begitupun tingkat kepuasannya terhadap pekerjaan. Hal ini terjadi bilamana pekerjaan yang dilaksanakan karyawan memiliki struktur yang baik.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Dengan kerangka konseptual yang telah disajikan sehingga hipotesis yang dilakukan pengajuan peneliti yakni:

H1: Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.

H2: Secara parsial Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.

H3: Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.

H4: Secara simultan Kompensasi, Insentif dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.

3. METODE

Pada penelitian yang dilaksanakan, penulis memanfaatkan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Mengacu (Arikunto, 2016:3) penelitian deskriptif ialah kajian yang memanfaatkan penelitian korelasi dimana tujuannya yakni guna pencarian pengaruh antara variabel yang satu sama lain. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Mengacu (Sangaji, 2016:288) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif diartikan berpedoman data yang dalam penafsirannya bisa dilakukan melalui perhitungan. Sifat penelitian yang dimanfaatkan yakni deskriptif *explanatory* dimana tujuannya memberi gambaran kedudukan hubungan keseluruhan variabel penelitian.

Populasi

Mengacu (Arikunto, 2016:173), Populasi ialah seluruh subjek penelitian. Pada penelitian ini jumlah populasinya yakni 196 karyawan PT. Cipta Agro Sejati.

Sampel

Mengacu (Sunyoto, 2012:48), “Sampel ialah bagian populasi dengan karakteristik yang sudah ditetapkan peneliti, dan dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi.” Teknik dalam mengambil sampel yang dimanfaatkan ialah *sampling random sampling*, guna menetapkan jumlah sampel memanfaatkan formula Slovin yakni:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{196}{1 + 196(0.05)^2}$$

$$n = 132$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Prosentasi kelonggaran tidak keterikatan sebab kekeliruan dalam mengambil sampel yang dikehendaki.

Mengacu yang sudah dihitung sebelumnya didapatkan sampel dengan jumlahnya yakni 132 karyawan PT. Cipta Agro Sejati, dan guna uji reliabilitas dan validitas sebanyak 30 pelanggan diluar dari sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian yang dilaksanakan, memanfaatkan 3 teknik guna mengumpulkan datanya meliputi:

1. Kuesioner, dibagikan kepada karyawan penelitian.
2. Wawancara, dilakukan kepada beberapa karyawan.
3. Studi dokumentasi yang digunakan.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer diperoleh dengan wawancara dan kuesioner penelitian yang dibagikan kepada karyawan
2. Data Sekunder contohnya buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

Tabel 2.
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X ₁)	Bentuk apresiasi perusahaan kepada tenaga kerja yang telah memberikan segenap tenaga dan pemikiran mereka demi perusahaan. Sumber: (Esti et al., 2019)	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan/Asuransi Sumber: (Sudarmin Manik, 2016)	Skala <i>Likert</i>
Insentif (X ₂)	Bentuk penghargaan atas prestasi kinerjanya. satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja yang semakin bagus akan membuat insentif yang diberikan pun semakin tinggi. Sumber: (Yani, 2012:145)	1. Berdasarkan kinerja pegawai 2. Lama kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan kelayakan 6. Evaluasi jabatan Sumber: (Rahayu & Ruhamak, 2017)	Skala <i>Likert</i>
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	Bagaimana seorang pemimpin perusahaan melakukan tugasnya dalam memimpin dan bagaimana mereka dipandang oleh karyawan yang sedang di pimpin atau kepada mereka yang sedang memantau dari luar. Sumber: (Sunarsi, 2018)	1. Menyusun rencana kerja 2. Memberi petunjuk atau pengarahan kepada pegawai 3. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai 4. Memberikan motivasi kepada bawahan 5. Melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan 6. Mengembangkan hubungan yang bersahabat Sumber: (Yancomala, 2014)	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Pencapaian berupa prestasi kerja bagi karyawan yang telah mengerjakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Sumber: (Husain, 2020)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan dan kerjasama Sumber: (Wijaya et al., 2012)	Skala <i>Likert</i>

Uji Validitas

Menurut (Priyanto, 2018:20), uji validitas item dimanfaatkan guna melihat tingkat kecermatan pengukuran pada keseluruhan item. Kemudian uji signifikan yang dilaksanakan melalui r_{tabel} dengan tingkatan signifikansinya 0,05 memanfaatkan pengujian 2 sisi.

1. Jika nilai positif $r_{hitung} > r_{tabel}$ item diartikan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ item diartikan tak valid.

Uji Reliabilitas

Mengacu (Priyanto, 2018:25), uji reliabilitas dimanfaatkan guna melihat alat pengukuran apakah konsisten atau tidak, dimana umumnya memanfaatkan kuesioner. Metode yang umum digunakan pada penelitian ini guna pengukuran skala rentang (skala *likert* 1-5) yaitu *Cronbach Alpha*. Pengujian reliabilitas menjadi pengujian validitas yang berkelanjutan, konstruk yang termasuk pengujian hanyalah konstruk yang valid dan guna penentuan pakai instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

Uji Normalitas

Sesuai pemaparan dari (Priyanto, 2018:73), uji normalitas data menjadi sesuatu paling penting sebab data yang distribusinya normal dinilai bisa mewakili populasi.

1. *Kolmogorov smirnov*, bila signifikansi $\leq 0,05$ didapatkan kesimpulan data tidak berdistribusi normal. Serta bila signifikansinya $> 0,05$ didapatkan kesimpulan data dinyatakan distribusi normal.
2. Grafik histogram dan *normal probability plot*, mengacu (Ghozali, 2016:154), bagian cara guna melihat residual yang normalitas ialah melalui grafik histogram yang membuat perbandingan data pengamatan dengan pendistribusian di kisaran distribusi normal. Dimana pada kondisi normal bisa membuat terbentuknya garis lurus diagonal selanjutnya akan dilakukan perbandingan plotting data residualnya. Bilamana distribusi data residual normal, penggambaran garis data sebenarnya menyesuaikan garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Sesuai pemaparan dari (Ghozali, 2016:103), pengujian multikolonieritas memiliki tujuan guna pengujian apakah model regresi berkorelasi pada seluruh variabel bebas. Multikolonieritas timbul bila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ ataupun nilainya *VIF* ≤ 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Sesuai pandangan dari (Ghozali, 2016:134), pengujian heteroskedastisitas memiliki tujuan guna melihat permodelan regresi terkait *variance* dari *residual* sebuah observasi dengan lainnya yang tidak sama. Terdapat sejumlah cara guna melakukan deteksi gejala heteroskedastisitas yang terjadi yakni melalui grafik *Scatterplot* dan uji *Glejser*. Pengujian *Glejser* mempunyai kriterianya yakni: bila $\text{sig} > 0,05$ dikatakan tak terjadinya gejala heteroskedastisitas dan bila $\text{sig} < 0,05$ dikatakan bergejala heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi

Menurut Sujarweni (2015:164) untuk mengetahui persentase perubahan sebuah variabel tidak bebas (Y) yang di sebabkan oleh variabel bebas (X) ialah menggunakan koefisien determinasi (R^2). Apabila nilai R^2 semakin besar, maka persentase perubahan sebuah variabel tidak bebas (Y) disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin meninggi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Mengacu (Sujarweni, 2015:137), Pengujian F dimanfaatkan guna melihat pengaruh variabel independen terhadap dependennya secara bersamaan.

1. $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, (Kompensasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau secara signifikan dan positif)
2. $H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$, (Kompensasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau secara signifikan dan positif.)

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dengan tingkatan signifikansinya $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkatan signifikansinya $\alpha = 5\%$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Mengacu (Sujarweni, 2015:118), Uji t dimanfaatkan guna melihat pengaruh atau hubungan yang artinya (signifikan) pada variabel independen terhadap dependennya secara individual. Dimana ketentuannya :

1. $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, (Kompensasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau secara signifikan dan positif)
2. $H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$, (Kompensasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau secara signifikan dan positif)

Berikutnya keputusan diambil mengacu kriterianya yakni:

H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dari tingkatan signifikansinya $\alpha = 5\%$)

H_a diterima apabila $t_{hitung} < - t_{tabel}$ ataupun $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dari tingkatan signifikansinya $\alpha = 5\%$)

4. HASIL DAN DISKUSI

Adapun statistik deskriptif hasil jawaban para responden, yakni :

Tabel 3.
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	132	6	30	16.80	7.492
Insentif	132	9	40	19.44	7.693
Gaya kepemimpinan	132	10	50	35.51	13.304
Kinerja	132	10	50	25.29	11.956
Valid N (listwise)	132				

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 3 merujuk nilai minimum variabel kompensasinya yakni 6 dan maksimumnya 30, dimana nilai meannya 16,80 dan standar devitionnya 7,492. Pada variabel insentif nilai minimumnya yakni 9 dan maksimumnya 40, dengan nilai meannya 19,44 dan standar devitionnya 7,693. Pada variabel gaya kepemimpinan nilai minimumnya yakni 10 dan maksimumnya 50, dengan nilai meannya 35,51 dan standar devitionnya 13,304. Pada variabel kinerja karyawan nilai minimumnya 10 dan maksimumnya 50, dengan nilai meannya 25,29 dan standar devitionnya 11,956.

Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Pengujian validitas pun bisa dilaksanakan melalui penghitungan korelasi pada skor tiap item pertanyaan serta jumlah keseluruhan skornya.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

No	Variabel	Pertanyaan	Total Correlation	r _{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Kompensasi	X _{1,1}	0,720	0,361	0,000	Valid
		X _{2,1}	0,751			Valid
		X _{3,1}	0,598			Valid
		X _{4,1}	0,733			Valid
		X _{5,1}	0,725			Valid
		X _{6,1}	0,724			Valid
2.	Insentif	X _{1,2}	0,770			Valid
		X _{2,2}	0,861			Valid
		X _{3,2}	0,874			Valid
		X _{4,2}	0,854			Valid
		X _{5,2}	0,943			Valid
		X _{6,2}	0,957			Valid
		X _{7,2}	0,933			Valid
		X _{8,2}	0,950			Valid
		X _{9,2}	0,906			Valid
		X _{10,2}	0,960			Valid
3.	Gaya Kepemimpinan	X _{1,3}	0,648			Valid
		X _{2,3}	0,625			Valid
		X _{3,3}	0,771			Valid
		X _{4,3}	0,614			Valid
		X _{5,3}	0,797			Valid
		X _{6,3}	0,618			Valid
		X _{7,3}	0,694			Valid
		X _{8,3}	0,701			Valid
		X _{9,3}	0,765			Valid
		X _{10,3}	0,766			Valid
4.	Kinerja Karyawan	Y ₁	0,803			Valid
		Y ₂	0,862			Valid
		Y ₃	0,891			Valid
		Y ₄	0,821			Valid
		Y ₅	0,851	Valid		
		Y ₆	0,903	Valid		
		Y ₆₇	0,844	Valid		
		Y ₈	0,724	Valid		
		Y ₉	0,846	Valid		
		Y ₁₀	0,843	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Table 4 merujuk pada instrumen yang diuji dari variabel bebas dan terikat menghasilkan adanya nilai *r_{hitung}* yang melebihi *r_{tabel}* dan nilai *sig.* dibawah 0,05. Kesimpulan keseluruhan item kuesioner dinyatakan valid.

Adapun pengujian reliabilitas yang dihasilkan yakni:

Tabel 5.
Uji Reliabilitas

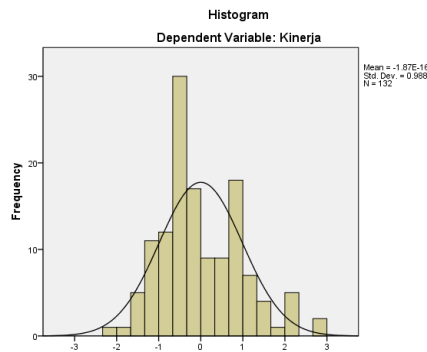
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0,961	8	Handal
Insentif	0,979	8	Handal
Gaya Kepemimpinan	0,843	10	Handal
Kinerja Karyawan	0,953	10	Handal

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Table 5 merujuk pada nilai *Cronbach's Alpha* atas keseluruhan variabel yang diteliti didapatkan melebihi 0,60, sehingga diambil kesimpulan keseluruhan variabel yang diteliti lolos pada pengujian reliabilitas dan jawaban seluruh itemnya reliabel.

Uji Normalitas

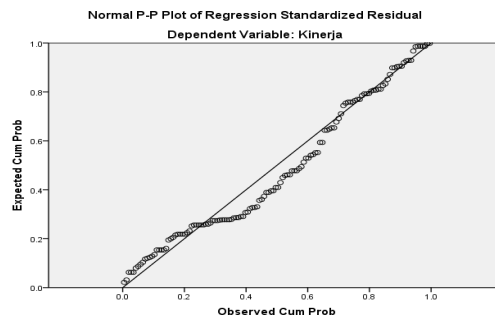
Hasil Pengujian normalitas yaitu:



Gambar 3. Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Pada grafik merujuk pembentukan datanya riil menjadi kurva dengan kecenderungan simetri (U) tidak condong kanan maupun sehingga bisa dinyatakan distribusi data normal.



Gambar 4. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Gambar 4 merujuk dari grafik *Normalitas P-P Plot* diketahui persebaran garis diagonal yang banyak di sekitar garis diagonal. Artinya data pada penelitian mempunyai distrusi normal. Adapun pengujian normalitas statistik memanfaatkan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 6.
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.93171849
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		1.274
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 6 didapatkan nilai signifikansinya $0,078 > 0,05$. Oleh karenanya data merujuk pada distribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7.
Uji Multikolinearitas

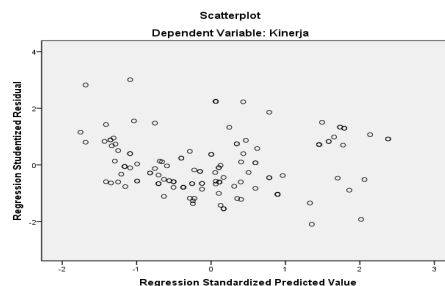
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.294	3.203		.716	.475		
Kompensasi	.484	.124	.303	3.887	.000	.887	1.127
Insentif	.268	.123	.173	2.183	.031	.861	1.162
GayaKepemimpinan	.272	.069	.302	3.941	.000	.916	1.092

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 7 merujuk nilainya *tolerance* $> 0,1$. Nilainya VIF variabel < 10 bahwasannya pada penelitian yang dilaksanakan kompensasi, insentif dan gaya kepemimpinan tidak ditemukan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Terdapat sejumlah metode guna menjadi pendeteksi heteroskedastisitas yang terjadi:



Gambar 1.3: Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Pada grafik merujuk persebaran titiknya dengan ketidakjelasan pola yakni pada sumbu Y dibawah maupun diatas angka nol (0), tidak terjadi pengumpulan pada sebuah tempat, oleh karenanya melalui grafik diambil kesimpulan pada permodelan regresi tidak ditemukan heteroskedastisitas.

Tabel 8
Uji Gletjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.598	1.841		2.497	.014
Kompensasi	.066	.072	.085	.917	.361
Insentif	.047	.071	.063	.672	.503
GayaKepemimpinan	.040	.040	.091	1.004	.317

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 8 merujuk nilai signifikansinya > 0,05 yakni heteroskedastisitas tidak terjadi.

Model Penelitian

Pada penelitian, uji hipotesis yang dimanfaatkan yakni melalui analisis regresi linier berganda. Permodelan yang dimanfaatkan yakni:

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.294	3.203		.716	.475		
Kompensasi	.484	.124	.303	3.887	.000	.887	1.127
Insentif	.268	.123	.173	2.183	.031	.861	1.162
GayaKepemimpinan	.272	.069	.302	3.941	.000	.916	1.092

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

$$Y = 2,294 + 0,484 X_1 + 0,268 X_2 + 0,272 X_3 + e$$

Pada regresi linier berganda seperti tabel intinya yakni:

1. Konstanta yakni 2,070 menrangkan bahwasannya apabila tidak terdapat atau konstan variabel kompensasi, insentif dan gaya kepemimpinan sehingga kinerja karyawan pada 2,070 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi yakni 0,484 serta memiliki nilai positif, merujuk bahwasannya setiap variabel kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan bisa membawa peningkatan variabel kinerja karyawan sebanyak 0,484 satuan dimana variabel lainnya dianggap sama.
3. Koefisien regresi variabel insentif yakni 0,268 dan memiliki nilai positif, merujuk bahwasannya setiap variabel insentif mengalami kenaikan 1 satuan bisa membawa peningkatan variabel kinerja karyawan sebanyak 0,268 satuan dimana variabel lainnya dianggap sama.
4. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yakni 0,272 dan memiliki nilai positif, merujuk bahwasannya setiap variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1

satuan bisa membawa peningkatan variabel kinerja karyawan sebanyak 0,272 satuan dimana variabel lainnya dianggap sama.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Tabel 10.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.294	10.04743

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 10 pengujian koefisien determinasi yang dihasilkan didapatkan nilainya *Adjusted R Square* yakni 0,294 artinya 29,4% variasinya variabel kinerja karyawan yang bisa diterangkan variabel kompensasi, insentif dan gaya kepemimpinan sementara sisa lainnya yakni 70,6% (100% - 39,7%) diterangkan variabel lainnya yang tidak dikaji penulis, misalny konflik kerja, beban kerja, dorongan kerja serta lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada hakekatnya statistik F merujuk seluruh variabel bebas yang masuk pada permodelan berpengaruh pada dependennya secara simultan.

Tabel 11.
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5805.347	3	1935.116	19.169	.000 ^a
	Residual	12921.713	128	100.951		
	Total	18727.061	131			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 11 merujuk kepada derajat bebasnya 1 ($df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$), dengan derajat bebasnya 2 ($df_2 = n - k = 132 - 4 = 128$), yang mana $n =$ jumlahnya sampel, $k =$ jumlahnya konstruk, nilai F_{tabel} dari taraf signifikansinya 0,05 ialah 2,68. Mengacu uji yang dihasilkan didapatkan nilai $F_{hitung} (19,169) > F_{tabel} (2,68)$ serta probabilitas signifikansinya $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima sedangkan H_o ditolak yakni dengan bersamaan Kompensasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau secara signifikan dan positif.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian t dimanfaatkan guna melihat pengaruh ataupun hubungan bermakna (signifikan) variabel independen terhadap dependennya secara parsial.

Tabel 12.
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.294	3.203		.716	.475
Kompensasi	.484	.124	.303	3.887	.000
Insentif	.268	.123	.173	2.183	.031
GayaKepemimpinan	.272	.069	.302	3.941	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Nilai t_{tabel} guna probabilitas 0,05 dengan derajat independen (df) = 132-4=128 ialah sebanyak 1,979. Artinya uji yang dihasilkan secara individual yakni:

1. Perhitungan uji hipotesis yang didapatkan secara individual didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $3,887 > 1,979$ dari signifikansi didapatkan $0,000 < 0,05$, artinya Ha diterima sementara Ho ditolak yakni dengan individual Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau secara individual.
2. Perhitungan uji hipotesis yang didapatkan secara individual didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maupun $2,183 > 1,979$ dengan signifikansi didapatkan $0,031 < 0,05$, artinya Ha diterima sementara Ho ditolak yakni dengan individual Insentif mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau secara signifikan dan positif.
3. Perhitungan uji hipotesis yang didapatkan secara individual didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $3,941 > 1,979$ dari signifikansi yang didapatkan $0,000 < 0,05$, artinya Ha diterima sedangkan Ho ditolak yakni dengan individual Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau.

Pembahasan

Perhitungan uji hipotesis yang dihasilkan secara individual didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maupun $3,887 > 1,979$ dari signifikansi didapatkan $0,000 < 0,05$, artinya Ha diterima sementara Ho ditolak yakni dengan individual Kompensasi memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau secara signifikan dan positif.

Penelitian yang dihasilkan juga selaras teori menurut (Edison et al., 2016:164), kompensasi yang layak memicu semangat individu guna peningkatan keahlian termasuk membuat komitmen pekerja terhadap organisasi ataupun perusahaan semakin kuat, Dan berujung pada peningkatan kinerja organisasi atau perusahaan termasuk individu.

Kompensasi menjadi penerimaan bagi karyawan atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi finansial yang diberikan secara adil dan layak menjadi upaya pendekatan dan bentuk balas jasa. Oleh karenanya hendaklah ada rancangan kompensasi yang membuat karyawan menjadi puas serta prestasi kerja dapat dicapainya. Masalahnya karyawan mendapatkan kompensasi yang tidak menyesuaikan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan. Dimana kenaikan gaji yang kecil. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum efektif. Hal ini terlihat dari beberapa jabatan di dalam perusahaan belum mendapatkan kompensasi berupa gaji yang sesuai dengan ketetapan minimal dari pemerintahan. Selain itu banyak karyawan mengeluhkan bahwa besar insentif yang tidak sebanding target yang perusahaan yang sudah ditentukan, tunjangan yang diberikan masih

belum memuaskan disebabkan karyawan hanya menerima tunjangan uang makan dan BPJS. Fasilitas karyawan yang diterima masih belum lengkap dalam mendukung kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam bekerja sehingga mengakibatkan karyawan bekerja dengan maksimal di dalam perusahaan.

Perhitungan uji hipotesis yang dihasilkan secara individual didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $2,183 > 1,979$ dari signifikansi didapatkan $0,031 < 0,05$, maksudnya H_a diterima sementara H_o ditolak yakni dengan individual Insentif mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau secara signifikan dan positif. Penelitian yang dihasilkan sejalan dengan kajian yang dilaksanakan (Subianto, 2016) insentif mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Sejalan dengan teori menurut (Priansa, 2016:336), insentif material yang diberikan oleh organisasi hendaknya melakukan pertimbangan kinerja. Wujudnya yakni pembayaran dimana mengacu kinerjanya selama di organisasi. Permasalahan insentif dalam perusahaan adalah besarnya insentif juga diduga sebagai bagian faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan yang menurun. Permasalahan insentif adalah sedikitnya pemberian insentif. Besarnya insentif yang diberikan setiap karyawan berbeda sehingga banyak karyawan yang tidak memahami perhitungan insentif dan cara pengukuran yang diterima kecuali untuk insentif bagian pemasaran atau *marketing*, banyak karyawan yang sulit untuk mencapai target kerja terlihat dari banyak karyawan yang tidak menerima insentif setiap bulannya.

Perhitungan uji hipotesis yang dihasilkan secara individual didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maupun $3,941 > 1,979$ dengan signifikansi yang didapatkan $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima sementara H_o ditolak yakni dengan individual Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau secara signifikan dan positif.

Terhadap PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau perlu adanya perbaikan kepemimpinan dan stress kerja karyawan. Perusahaan perlu memperbaiki secara bersamaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dimana permasalahan kepemimpinan yang belum efektif baik dari segi untuk memotivasi karyawan dan sifat pemimpin yang tidak mempunyai kepedulian terhadap karyawan. Sedangkan stress kerja karyawan dipicu oleh beban kerja yang sangat tinggi. Dan pada perusahaan ini juga tak adanya penanggulangan terhadap stress kerja sehingga karyawan mengalami stress yang berkepanjangan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa hal kepemimpinan dan stress kerja ini menyebabkan karyawan mempunyai kinerja yang belum efektif dan efisien.

5. KESIMPULAN

Perhitungan yang dihasilkan secara individual mengenai hipotesis yang diuji didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maupun $3,887 > 1,979$ dari signifikansinya $0,000 < 0,05$, maksudnya H_a diterima sementara H_o ditolak dimana Kompensasi dengan individual memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau dengan signifikan dan positif. Perhitungan yang dihasilkan secara individual mengenai hipotesis yang diuji didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun $2,183 > 1,979$ dengan signifikansinya $0,031 < 0,05$, artinya H_a diterima sementara H_o ditolak dimana Insentif dengan individual memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau dengan signifikan dan positif. Perhitungan yang dihasilkan secara individual mengenai hipotesis yang diuji didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maupun $3,941 > 1,979$ dari signifikansinya $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima sedangkan H_o ditolak dimana Gaya Kepemimpinan dengan individual memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau dengan signifikan dan positif. Dari keseluruhan hasil uji didapatkan nilai F_{hitung}

$(19,169) > F_{\text{tabel}}(2,68)$ serta probabilitas signifikansinya $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima sementara H_o ditolak dimana Kompensasi, Insentif, serta Gaya Kepemimpinan dengan bersama memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Agro Sejati, Rokan Hilir, Riau secara signifikan dan positif.

6. REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. P. I (ed.)). Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Esti, Padmowiharjo, S., & Tabroni. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INTEGRITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BANK BNI CABANG RAWAMANGUN*. 4(1), 40–51.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro.
- Husain, B. A. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BIMA BANGUN SENTANA*. *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(1), 39–46. <https://doi.org/2406-8616>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (A. Garnida (ed.)). Alfabeta.
- Priyanto, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum* (I). Andipublisher.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, INSENTIF, REMUNERASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Manajemen* (10th ed.). Erlangga.
- Sangagji, S. (2016). *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Alfabeta.
- Subianto, M. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat*. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4, 698–712.
- Sudarmin Manik. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank*. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 224–229.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*. *Inovasi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center For Academic Publishing Services).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Rajawali Press.
- Wijaya, T., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. 3(2).
- Yancomala, O. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 535–541.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.