



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada *Merchandise Esteh* Indonesia Cabang Jakarta Selatan

Muhammad Rizqy Ramadhani¹, Fathorrahman²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: rizqy.ramadhani28@gmail.com¹, dosen01040@unpam.ac.id²

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Diterima : Agustus 2024 Disetujui : September 2024 Diterbitkan : Oktober 2024</p> <p>Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance at Merchandise Esteh Indonesia South Jakarta Branch, both partially and simultaneously. The research method used in this research is a quantitative method. The sample used is a saturated sample technique totaling 60 employees. Data collection techniques through primary data and secondary data. Technical data analysis using descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test. The results of the analysis show that: (1) Partially there is a positive influence between leadership style on employee performance at Merchandise Esteh Indonesia South Jakarta Branch, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 24.676 + 0.441X_1$ and the tcount value of $4.214 > t_{table} 1.672$ from a significant value of $0.000 < 0.05$. (2) Partially there is a positive influence between compensation on employee performance at Merchandise Esteh Indonesia South Jakarta Branch, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 23.618 + 0.487X_2$ and the tcount value of $5.595 > t_{table} 1.672$ from a significant value of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously there is a positive influence between leadership style and compensation on employee performance at Merchandise Esteh Indonesia South Jakarta Branch, this can be proven from the multiple linear regression regression equation $Y = 20.234 + 0.175X_1 + 0.389X_2$, the correlation coefficient value of 0.611, the coefficient of determination of 37.3% and the fcount value of $16.975 > f_{table} 3.159$ with a significant level of $0.000 < 0.005$.</i></p>
<p>Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada <i>Merchandise Esteh</i> Indonesia Cabang Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder. Teknis analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada <i>Merchandise Esteh</i> Indonesia Cabang Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 24,676 + 0,441X_1$ dan nilai $t_{hitung} 4,214 > t_{tabel} 1,672$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada <i>Merchandise Esteh</i> Indonesia Cabang Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,618 + 0,487X_2$ dan nilai $t_{hitung} 5,595 > t_{tabel} 1,672$ dari nilai signifikan $0,000 <$</p>

0,05. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan*, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda regresi $Y = 20,234 + 0,175X_1 + 0,389X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,611, nilai koefisien determinasi sebesar 37,3% dan nilai $f_{hitung} 16,975 > f_{tabel} 3,159$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis terasa semakin kompetitif, bahkan Elon Musk menyebut persaingan bisnis pada abad ini berada dalam posisi *hyper competitive*. *Hyper Competitive* adalah kapasitas yang dikembangkan perusahaan melalui sumber daya manusia dan karakteristiknya untuk bersaing dengan perusahaan sebagai hasil dari persaingan yang semakin ketat.

Senada dengan Elon Musk, pada abad ini tidak sekedar abad kompetitif namun abad ini disebut dengan abad krisis kemanusiaan, karena manusia sudah meninggalkan akhlak mulia, berbudi pekerti luhur yang cenderung pragmatis. Dalam konteks itu, maka setiap perusahaan sangat berkepentingan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul baik dari sisi iman dan takwa, jujur, dan menghargai waktu.

Terkait dengan penelitian ini, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang sangat mumpuni sesuai dengan kompetensi dan agar mampu mendukung kinerja organisasi yang bagus, sehingga pada akhirnya perusahaan akan mendapatkan profit yang maksimal. Menurut Ndraha dalam Edy Sutrisono (2017:4) didalam bukunya mengatakan bahwa “sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, serta inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi”.

Penulis merasa sependapat dengan pandangan Ndraha, karena untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan menggunakan sumber daya yang kompetitif. Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu karyawan yang selalu berperan aktif dalam kegiatan perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik karyawan perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga didapatkan kinerja karyawan yang meningkat.

Merchandise Esteh Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang *Food and Beverage* yang bertujuan untuk mengembangkan merek global yang dapat dikenali oleh konsumen di seluruh dunia. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan melakukan inovasi produk dan meningkatkan sistem dalam menanggapi kemajuan teknologi dan kebutuhan pasar. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *Food and Beverage*, menyediakan layanan berkualitas tinggi adalah tujuan utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas pekerja.

Gaya kepemimpinan dan kompensasi adalah dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah standar perilaku seseorang yang terapkan ketika mencoba membentuk tindakan orang lain. Menjadi seorang pemimpin berarti memiliki kemampuan untuk memengaruhi dan memotivasi sikap dan cara kerja setiap karyawan agar dapat bekerja secara mandiri, terutama dalam membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada *Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan*, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

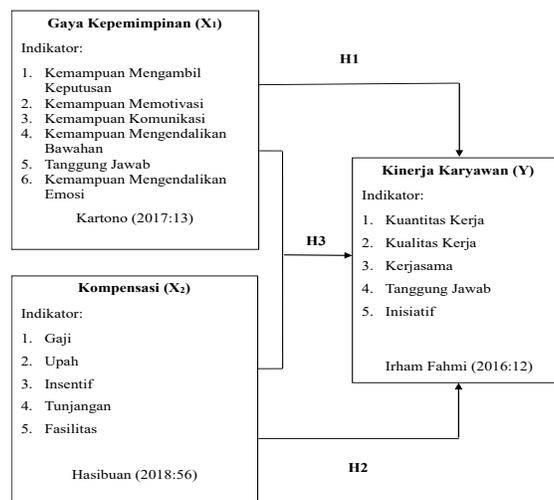
Menurut Rivai (2015:205) “Kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok”. Menurut Sudaryono (2017:172), “Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin”. Selanjutnya, menurut Supardo (2018:4), “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”.

Kompensasi

Menurut Kasmir (2018:14) “Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan”. Menurut Sunyoto (2018:14) “Menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi”. Sedangkan menurut Enny (2019:37) “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi”.

Kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2016:98) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu”. Menurut Mangkunegara (2017:13) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Mattalata (2018:2) “Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang ditambah suatu perusahaan atau serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- Ha1** = Terdapat pengaruh positif secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan.
- Ho1** = Tidak terdapat pengaruh yang positif secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan.
- Ha2** = Terdapat pengaruh positif secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan.
- Ho2** = Tidak terdapat pengaruh yang positif secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan.
- Ha3** = Terdapat pengaruh positif dan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan.
- Ho3** = Tidak terdapat pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:8) “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan outlet Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan yang berjumlah 60 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outlet Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan yang berjumlah 60 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Teknis analisis data yang digunakan yaitu, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Stardardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,676	4,378		5,637	.000
	Gaya Kepemimpinan	.441	.105	.484	4,214	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Dari perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 24,676 + 0,441X_1$. Artinya nilai konstanta (a) sebesar 24,676, nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 24,676 apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) bernilai nol. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,441 (positif), nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,441 apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) meningkat sebesar satu satuan.

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,618	3,494		6,760	.000
	Kompensasi	.487	.087	.592	5,595	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Dari perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 23,618 + 0,487X_2$. Artinya nilai konstanta (a) sebesar 23,618, nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 23,618 apabila variabel Kompensasi (X₂) bernilai nol. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,487 (positif), nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,487 apabila variabel Kompensasi (X₂) meningkat sebesar satu satuan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,234	4,186		4,834	.000
	Gaya Kepemimpinan	.175	.121	.192	1,438	.156
	Kompensasi	.389	.110	.474	3,554	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Dari perhitungan tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 20,234 + 0,175X_1 + 0,389X_2$. Artinya nilai konstanta (a) sebesar 20,234, nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 20,234 apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kompensasi (X₂) sama dengan nol. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,175 (positif), nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,175 apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) meningkat sebesar satu satuan. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X₂) sebesar 0,389 (positif), nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,389 apabila variabel Kompensasi (X₂) meningkat sebesar satu satuan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X₁) Terhadap (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.484 ^{oo}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.484 ^{oo}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa interpretasi (0,400 – 0,599) termasuk dalam nilai koefisien korelasi sebesar 0,484 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sedang antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_2) Terhadap (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.592 ^{oo}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.592 ^{oo}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa interpretasi (0,400 – 0,599) termasuk dalam nilai koefisien korelasi sebesar 0,592 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sedang antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_1) Dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.351	3,32743
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa interpretasi (0,600 – 0,799) termasuk dalam nilai koefisien korelasi sebesar 0,611 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484	.234	.221	3,64582
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Dilihat dari tabel 7 di atas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,234 atau 23,4%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 23,4%. Dan variabel yang tidak termasuk didalam penelitian ini sebesar (100% - 23,4% = 76,6%).

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592	.351	.339	3,35792
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Dilihat dari tabel 8 di atas, nilai koefisien determinasi adalah 0,351 atau 35,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 35,1%. Dan variabel yang tidak termasuk didalam penelitian ini sebesar (100% - 35,1% = 64,9%).

Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (X₁) Dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611	.373	.351	3,32743
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi				

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Dilihat dari tabel 9 di atas, nilai koefisien determinasi adalah 0,373 atau 37,3%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 37,3%. Dan variabel yang tidak termasuk didalam penelitian ini sebesar (100% - 37,3% = 62,7%).

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Pengujian Parsial (Uji T) X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,676	4,378		5,637	.000
	Gaya Kepemimpinan	.441	.105	.484	4,214	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa, pada nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,214 > t_{tabel} 1,67155$. Oleh karena itu, Ho ditolak dan H1 diterima menunjukkan bahwa pada Gaya Kepemimpinan (X₁) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Merchandise* Esteh Indonesia cabang Jakarta Selatan.

Tabel 11 Hasil Pengujian Parsial (Uji T) X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,618	3,494		6,760	.000
	Kompensasi	.487	.087	.592	5,595	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Tabel 11 di atas menunjukkan, pada nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan diperoleh nilai $t_{hitung} 5,595 > t_{tabel} 1,67155$. Oleh karena itu, Ho ditolak dan H2 diterima menunjukkan bahwa Kompensasi (X₂) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Merchandise* Esteh Indonesia cabang Jakarta Selatan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375,892	2	187,946	16,975	.000 ^b
	Residual	631,092	57	11,072		
	Total	1006,983	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi						

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} 16,975 > f_{tabel} 3,159$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menandakan pada *Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan*, baik variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) maupun Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan*. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 24,676 + 0,441X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,484 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sedang antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai determinasi atau kontribusi sebesar 23,4%, dan pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,214 > t_{tabel} 1,67155$. Oleh karena itu, H_1 diterima menunjukkan bahwa pada Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan*. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 23,618 + 0,487X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,592 yang menunjukkan tingkat hubungan yang sedang antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai determinasi atau kontribusi sebesar 35,1%, dan pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} 5,595 > t_{tabel} 1,67155$. Oleh karena itu, H_2 diterima menunjukkan bahwa pada Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan*. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 20,234 + 0,175X_1 + 0,389X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,611 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 37,3%. Dan pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai $f_{hitung} 16,975 > f_{tabel} 3,159$. Oleh karena itu, H_3 diterima menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.

- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahardika, B. W., & Firmansyah, M. A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Surabaya: Deepublish.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ketujuh*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mattalata, & Rismawati. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, Zainal, & Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2015). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2018). *Transformational Leadership*. Jakarta: PT Remaja Rosakarya.
- Sudaryono. (2017). *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Ke-27*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2018). *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Supardo, W. (2018). *Kepemimpinan: Dasar-dasar Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-9*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yani, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media