

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AFA WISATA

Raditya Raffi Firmansyah^{1*} Jumawan², Fahmi Sahlan³
^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202010325344@gmail.com, jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id,
fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.ac.id

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Keywords: Kepemimpinan,
Kompensasi, Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan

Received : 14, July 2024

Revised : 21, July 2024

Accepted: 28, July 2024

©2023The Author(s): This is an open-
access article distributed under the terms
of the [Creative Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Kajian ini bermaksud guna mengerti serta melaksanakan analisis pengaruh: 1) Kepemimpinan, Kompensasi serta motivasi kerja pada kinerja karyawan. Populasi kajian ini ialah Jumlah karyawan PT. AFA wisata jumlah responden ialah 80 responden. Data yang dipakai ialah data Primer. Pengujian hipotesis menggunakan SPSS Versi 25. Landasan teori yang dipakai ialah teori kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja serta kinerja karyawan. Temuan kajian menampilkan: 1) Kepemimpinan berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan, 2) Kompensasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, 3) Motivasi Kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sebuah usaha mempunyai sebuah tujuan yang hendak diraih mencakup hal nya kualitas sebuah usaha, mampu berkompetisi melalui usaha lainnya, ataupun mampu bertahan pada pasar. Satu dari metode sebuah usaha ketika memertahankan diri ialah melalui menaikan taraf kapabilitas sebuah usaha mencakup halnya merumuskan pengelolaan yang baik pada departemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia disebuah instansi mempunyai fungsi yang begitu krusial, disebabkan sumber daya yang baik mampu memberi support pada perusahaan atas beragam aktivitas perusahaan mencakup menuntaskan permasalahan ketika menggapai sebuah tuju dari sebuah instansi. Hal ini diperlukan sebuah penanganan dari sebuah instansi guna menaikan taraf kapabilitasnya yang mana melalui tahapan menaikan kapasitas kerja karyawan. Kapasitas karyawan bisa dipengaruhi sejumlah parameter yakni imbalan, dukungan kerja, serta *leadership*.

Kinerja karyawan ialah aspek utama yang berperanan pada kemajuan serta kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan juga satu dari bagian yang butuh dikonsentrasikan pada sebuah usaha. Apabila perolehan pekerjaan pegawai atas pekerjaan serta otoritas yang sudah dibagikan perusahaan selaras melalui kapasitas serta kompetensi yang dipunyai karyawan itu mencakup bagian total ataupun pun mutu ketika menggapai maksud serta visi misi perusahaan. perusahaan sehingga temuannya bakal membaik.

Menurut Moeheriono (dalam Rosyida 2010) melalui bukunya menarik simpulan definisi kapasitas kerja pegawai ataupun kapabilitas dari pekerjaanya ialah sebuah output kapasitas yang bisa digapai individu ataupun sejumlah individu pada sebuah instansi baik terhitung angka ataupun dari segi mutu, selaras melalui

kewenangan, fungsi serta pertanggung jawaban tiap-tiap usaha menggapai maksud dari instansi berhubungan melalui resmi, terhindar dari permasalahan hukum serta selaras melalui etika serta norma yang ada.

Berlandaskan pemaparan itu berikutnya bisa disimpulkan kapasitas karyawan ialah salah satu aspek serta upaya utama pada perusahaan yang butuh di perhatikan mencakup kualitas, temuan, visi, misi yang nantinya mampu meraih sebuah tujuan organisasi perusahaan.

Level kapasitas karyawan bukanlah sebuah hal yang sifatnya bergerak ditempat, yang mana kapasitas bisa meninggi bahkan menurun cepat ataupun lambat. Tiap-tiap seorang pegawai berlainnyaan ketika menggapai kapasitasnya serta sejumlah perubahan kapasitas yang ada yang berikutnya muncul dampak dari sebuah keadaan yang tengah terjadi. Kepemimpinan yang baik serta cakap ketika membangkitkan motivasi serta kemauan yang besar pada pegawai mencakup halnya membagikan motivasi melalui member imbalan pada pegawai supaya pegawai bersemangat serta mencakupnya ketika menggapai sebuah maksud perusahaan.

Dari sejumlah tempat yang peneliti laksanakan, memperlihatkan bahwasanya PT. AFA WISATA selaku satu dari sejumlah jasa layanan transportasi di Bekasi yang memberi pelayanan sejumlah layanan mencakup perjalanan wisata ke beragam daerah. Sebuah usaha yang mengharapkan usasekadar bisa mengoptimalkan ketika memperoleh profit. yang sudah pasti bagian profit itu bergantung pada kapasitas sejumlah pegawai, yang melalui kapasitas yang maksimal, selanjutnya bakal ditunjukkan tercapainya ukuran kapasitas yang ditetapkan perusahaan. Dari skor kapasitas ada pula karyawan yang masih belum optimal ketika melaksanakan pekerjaan, yang mana peneliti memperoleh informasi ini dari prosedur interview sebelumnya pada sejumlah pegawai yang berada di pusat kantor, satu mencakup yakni berhubungan melalui tidak optimalnya kehendakan serta motivasi yang besar ketika membereskan peranan serta fungsinya selaras melalui waktu yang ditetapkan

Yang mana ini pun dikuatkan Bagas Adi Prakoso (2019), mengenai pengaruh imbalan, kepemimpinan serta motivasi kerja pada kapasitas pegawai. Yang mana temuan kajian yang dilaksanakan memperlihatkan imbalan serta tahapan memimpin mempunyai dampak yang kuat pada kapabilitas pegawai. Permasalahan kinerja karyawan yang ada pada PT. AFA WISATA kinerja karyawan masih kurang disebabkan beragam faktor yang saling berkesinambungan yakni kepemimpinan, kompensasi serta motivasi kerja, apabila seorang pemimpin mempunyai jiwa kepemimpinan yang mana mampu mengendalikan karyawannya, mengayomi serta merangkul karyawan supaya bisa nyaman di perusahaan itu sehingga meninggikan kinerja karyawan itu.

Ketika memberi motivasi guna menaikkan kapasitas pegawai, perusahaan butuh memberi imbalan yang mampu berwujud keuangan ataupun non keuangan serta butuh diperhitungkan serta diberi pada pegawai selaras melalui hal yang dikorbankan yang dipergunaan bagi pegawai pada perusahaan tempat ia melaksanakan pekerjaan. Imbalan mempunyai makna krusial disebabkan imbalan merefleksikan usaha perusahaan ketika bertahan serta menaikkan taraf kemakmuran para pegawainya.

Kepemimpinan ialah sebuah prosedur ataupun aktivitas yang bermaksud guna mengarahkan serta memengaruhi seseorang guna menjalankan sebuah aktivitas khusus guna meraih tujuan serta perolehan yang maksimal.

Menurut Pandi (2018:103) Kepemimpinan ialah aktivitas guna memberi pengaruh pada tiap orang supaya ditujukan guna menggapai maksud instansi. Guna meraih kesuksesan perusahaan peranan pemimpin begitu utama beserta membagikan dampak yang begitu besar pada kinerja karyawan. Selainnya teknik kepemimpinan atasan kompensasi pula selaku faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Anoraga (2003:1) menyebutkan seorang pemimpin ialah orang yang mempunyai hak ketika memberi perintah pada individu lainnya yang mana temuan kerjanya ditujukan guna menggapai visi misi instansi yang dimana membutuhkan pertolongan individu lainnya. Selaku orang yang memimpin, pemimpin aktif menjalankan fungsinya serta kerap ikut serta mengayomi sejumlah permasalahan yang berhubungan bersama

kebutuhan team keanggotaannya. Seorang pemimpin juga mendapatkan kebutuhan-keperluan itu serta bisa menolong memotivasi sejumlah karyawannya pada aktivitas-aktivitas yang dijalankan (Anoraga, 2003:1) satu dari sekian rintangan yang dirasa besar yang kerap butuh dihadapkan pada pemimpin ialah bagaimana ia bisa membagikan dorongan sejumlah karyawannya guna kerap loyal serta setia membagikan kinerjanya yang maksimal guna kebutuhan team ataupun instansinya. Kerap kali kita temui adanya pemimpin yang memakai kewenangannya melalui absolut ketika memberi perintah pada pegawainya tanpa melihat situasi yang terjadi pada pegawainya. Yang mana selanjutnya kan memunculkan sebuah interaksi yang tidak baik pada sebuah instansi.

Berlandaskan penjabaran diatas sehingga bisa ditarik simpulan *leadership* ialah aktivitas yang dilaksanakan pimpinan yang bermaksud guna mengarahkan seorang individu guna menggapai sebuah tujuan instansi pada perusahaan. Fenomena kepemimpinan yang ada pada perusahaan PT. AFA WISATA pada karyawannya menampilkan masih kurangnya ketegasan yang dilaksanakan pimpinan pada karyawannya sehingga karyawan masih sering mengabaikan beragam aturan yang ada pada perusahaan terutama kehadiran karyawan yang begitu berdampak bagi produksi sebuah perusahaan supaya berjalan melalui lancar.

Kompensasi ialah sebuah hal yang berhubungan bersama timbal balik melalui keuangan yang didapatkan tiap-tiap individu lewat interaksi pekerjaan seorang individu pada sebuah instansi. Yang memberi imbalan pada acuannya juga sama memperoleh untung mencakup pegawainya membagikan kinerja pekerjaannya melalui optimal guna perusahaan melalui kata lainnya pegawai membantu perusahaan ketika menggapai tujuan yang sudah ditetapkan instansi, lainnya hal bagi pegawainya, mereka memperoleh imbalan selaku sebuah hal guna mencukupi beragam kebutuhannya.

Menurut Handoko dalam Yurianto et al (2021) kompensasi ialah seluruh hal yang didapatkan tiap pegawai selaku imbalan atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Wujud-wujud kompensasi pula diperlukan guna perusahaan disebabkan merefleksikan usaha instansi ketika menjaga pada pegawainya.

Guna memotivasi kemauan kerja pegawai, diperlukan sebuah interaksi kerja yang sama-sama memberi kemudahan, guna perusahaan juga guna pegawainya. Pegawai memberi kapasitas kerja terbaiknya guna perkembangan perusahaan sementara perusahaan memberi imbalan yang selaras dengan kapasitas kerja seorang pegawai di perusahaan. Dibagikannya sebuah imbalan ini selaku hal yang krusial bagi pegawai, hal ini disebabkan diskor selaku temuan dari kerja keras yang mereka lakukan baik itu besar maupun kecil. Sehingga diperlukan keadilan pada pembagian kompensasi pada tiap pegawai. Hal ini lah yang berikutnya membangkitkan pegawai ketika meninggalkan kinerjanya serta bisa lebih mempertanggung jawabkan atas pekerjaan-pekerjaan yang sudah dibagikan pada mereka.

Maksud dari dibagikannya sebuah imbalan yakni guna mengapresiasi kinerja para pegawai, memberi keadilan antar pegawai, menjaga pegawai, mendapatkan pegawai yang lebih berkualitas, serta melalui adanya imbalan perusahaan berharap bisa membagikan dorongan tiap pegawainya supaya lebih giat serta bersemangat ketika melaksanakan pekerjaannya. Pembagian imbalan yang tidak adil melalui yang dihindakkan pegawai bisa berakibat pada penurunan motivasi kerja seorang individu, oleh sebabnya pekerjaan pegawai itu selaku tidak bersemangat, tidak masuk kerja, tidak teratur, serta beragam aktivitas-aktivitas lainnya yang memunculkan kerugian bagi perusahaan meskipun pemimpin sudah melaksanakan fungsinya melalui benar. Apabila pegawai merasa tercukupi melalui imbalan yang diberi serta adanya pimpinan yang baik sehingga berdampak pada naiknya kapasitas kerja pegawai. (Widodo, 2016)

Berlandaskan penjabaran diatas sehingga bisa ditarik simpulan Kompensasi ialah imbalan ataupun sesebuah yang didapatkan seorang individu ataupun pegawai dari sebuah perusahaan mencakup tunjangan kesehatan, insentif, cuti, serta pensiun, upah serta lainnya-lainnya yang bersifat saling menguntungkan.

Motivasi selaku pengalaman yang dipunyai seorang individu dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar guna membagikan dorongan individu supaya meraih sebuah tujuan. Motivasi juga mampu selaku salah satu landasan serta acuan seorang individu supaya tergugah melaksanakan sebuah aktivitas positif sehingga nantinya seorang individu itu mampu meraih tujuan yang diinginkan.

Menurut Afandi dalam Tarigan B & Priyanto A. A (2021: 3) motivasi ialah kemauan yang muncul pada diri individu ataupun orang disebabkan kreativitas, semangat, terinspirasi, serta terpacu ketika menjalankan aktivitas melalui ikhlas, lapang dada, serta bersungguh-sungguh hingga output dari aktivitas yang ia laksanakan memperoleh output yang bermutu serta baik.

Motivasi ataupun dorongan kerja karyawan ialah kemauan kerja karyawan yang hadir sebab adanya dorongan atas pribadi karyawan itu selaku temuan integrasi komprehensif atas kebutuhan pribadi, dampak lingkungan fisik serta dampak lingkungan sosial dimana kekuatannya bergantung atas prosedur perpaduan itu (Anoraga, 2003:77)

Parameter lainnya yang memberi pengaruh pada kapasitas kerja ialah motivasi. Motivasi mempunyai makna yang tidak bisa luput dari sikap seorang individu yang melalui manusia mempunyai mutu yang berlainnyaan bersama yang lainnya. Menrit Kamery (2004:12) motivasi jadi realisasi individu ataupun pegawai guna menaikan level kapasitasnya. Pada sebuah instansi ataupun perusahaan, hubungan yang ada antar individu yang mempunyai karakteristik yang berlainnyaan. Sehingga, motivasi ini ialah sebuah hal yang begitu kerusial guna seorang pemimpin ataupun manager, disebabkan seorang pemimpin ataupun manager butuh bekerja sama bersama orang lainnya.

Berlandaskan pemaparan diatas sehingga mampu dibagikan simpulan motivasi ialah sebuah kemauan ataupun ataupun rasa motivasi yang timbul dari pada diri maupun dari luar guna melalukan sebuah aktivitas melalui tujuan perolehan serta temuan yang baik.

PT. AFA WISATA lebih dikenal melalui nama MSM GROUP ASYROF ialah sebuah perusahaan layanan transportasi modern bus pariwisata yang didukung bersama armada bus yang cukup besar sejumlah kendaraan kurang lebih 300 unit, mulai dari kapasitas kecil, serta kapasitas bus yang besar, PT AFA WISATA sudah dikenal selaku Pelayanan transportasi pariwisata sejak tahun 2020.

Peneliti mempunyai lokasi kajian di PT. AFA WISATA Bekasi disebabkan pada saat peneliti melaksanakan survey dilapangan peneliti mendapatkan info-info perpermasalahanan, serta disebabkan itu peneliti mempunyai ketertarikan ketika meneliti disana, serta guna mengerti info-info perpermasalahannya melalui tepatnya peneliti menjalankan interview kajian, dari output survei itu peneliti memperoleh perpermasalahanan yang berhubungan kinerja karyawan disana. Melalui hal itu peneliti hendak mengerti apakah parameter kepemimpinan, kompensasi serta motivasi kerja berdampak terhadap kapasitas pegawai.

Pengaruh kepemimpinan, kompensasi serta motivasi kerja terhadap kapasitas pegawai sebuah instansi maupun perusahaan bisa tergapai lewat perkembangan kapasitas pegawai, juga pimpinan itu ketika instansi juga diperlukan senantiasa memfokuskan pegawainya serta tidak melupakan pembagian imbalan atas kapasitas pegawainya selam ini. Krusialnya sautu pimpinan, kompensasi serta motivasi kerja pada sebuah usaha begitu memberi pengaruh, disebabkan pada sebuah instansi ataupunpun perusahaan saat tidak adanya pimpinan sehingga arah tujuan instansi ataupun usaha itu selanjutnya hancur disebabkan tidak adanya imbalan jika tidak di fokuskan pimpinan sehingga kapasitas pegawai bakal mengurangi serta menajadi tidak termotivasi ketika melaksanakan pekerjaan serta motivasi kerja juga berdampak guna kinerja karyawan apabila tidak adanya motivasi kerja dari pemimpin sehingga karyawan tidak bersemangat ketika bekerja.

PT. AFA WISATA merupak perusahaan yang bergerak pada bidang tour and travel. Perusahaan mempunyai kompensasi mencakup gaji provisi, bonus, serta tunjangan. Besaran gaji provisi pada perusahaan ditetapkan melalui penjumlahan premi yang didapati pekerja. Premi selaku banyaknya uang yang dibayarkan nasabah guna

ikut serta pada program asuransi. Sementara bonus selaku kompensasi perusahaan pada karyawan yang mempunyai kinerja baik. Performa yang optimal pada perusahaan ini diskor dari kapasitas karyawan ketika mendapatkan nasabah melebihi target yang sudah ditetapkan. Melalui memotivasi karyawan perusahaan membagikan penghargaan pada supervisor terbaik setiap periode yang mampu membagikan motivasi pada supervisor guna bekerja lebih baik. Sementara para agen juga bakal mendapatkan promosi jabatan selaku supervisor. Melalui usaha guna meraih target yang sudah ditetapkan, perusahaan melaksanakan penyusunan strategi guna membuka pasar serta mendapatkan nasabah serta melaksanakan pelatihan pada calon karyawan. Hal ini mampu membantu karyawan ketika mendapatkan kompensasi mencakup gaji provisi serta bonus, sehingga mampu memotivasi mereka ketika membagikan kinerja yang baik.

Aktivitas perusahaan ini terpusat pada para supervisor serta agen yang berpekerjaan menemukan *client*, sementara kepala cabang mempunyai pekerjaan membuka pasar, memantau aktivitas organisasi, serta juga ikut ketika menemukan *client* guna mencukupi sasaran perusahaan. Seorang supervisor membawahi beragam agen. Supervisor diperlukan guna mencari calon agen guna mencukupi target yang dibagikan. Peranan supervisor pada agen serta kepala cabang pada para bawahannya begitu utama. Peranan supervisor serta kepala cabang disini butuh bisa memimpin serta memengaruhi para karyawannya guna mampu bekerja melalui baik.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Muhammad, 2023) mengatakan “manajemen sumber daya manusia ialah prosedur pengelolaan individu, lewat rancangan, penyeleksian, pemilihan, sosialisasi pertumbuhan, pembagian imbalan, jenjang karir, perlindungan kerja serta kesehatan dan menjamin interaksi perusahaan hingga diputusnya mitra pekerjaan dalam meraih visi misi perusahaan serta pertumbuhan kemakmuran stakeholder.

Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah sebuah prosedur ataupun aktivitas yang bermaksud guna mengarahkan serta mempengaruhi seseorang guna menjalankan sebuah aktivitas khusus guna meraih tujuan ataupun perolehan yang maksimal. (Fazira & Mirani, 2019) Mencakup yang dikemukakan Pandi (2018:103) Kepemimpinan ialah kegiatan guna memberi pengaruh pada sekelompok orang agar ditujukan guna meraih tujuan organisasi. Guna meraih kesuksesan dari perusahaan peranan pemimpin begitu krusial dan membagikan dampak yang begitu besar pada kapabilitas pegawai.

Kompensasi

Kompensasi ialah imbalan ataupun sesuatu yang didapatkan seorang individu ataupun karyawan dari sebuah perusahaan mencakup tunjangan kesehatan, insentif, cuti, serta pensiun, upah serta lainnya-lainnya yang bermaksud guna mensejahterakan karyawan (Poluakan et al., 2019). Mencakup yang dikemukakan Handoko dalam Yuritanto et al (2021), Kompensasi ialah imbalan yang dibagikan perusahaan pada pegawainya dikarenakan pegawainya telah membagikan yang terbaik bagi perusahaan. Dan program kompensasi juga selaku hal yang utama bagi perusahaan yang mana bisa menciptakan citra yang baik terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

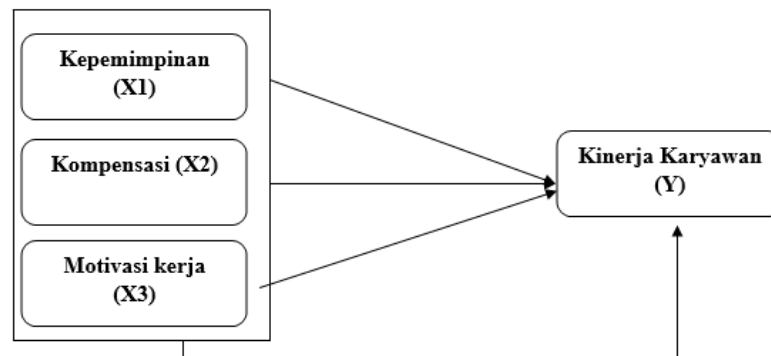
Motivasi Kerja

Motivasi selaku pengalaman yang dipunyai seorang individu dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar guna membagikan dorongan individu supaya meraih sebuah tujuan. (Rivaldo & Ratnasari, 2020).

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) ialah output kerja melalui mutu serta total yang diraih seorang karyawan ketika menjalankan pekerjaannya selaras melalui tanggung jawab yang dibagikan padanya. (Lestary & Chaniago, 2018).

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Sumber daya manusia melalui hal ini karyawan ataupun pegawai pada perusahaan selaku aset yang paling utama ketika menunjang kesuksesan sebuah organisasi. Sebab itu, perusahaan butuh membagikan atensi kapasitas yang dipunyai setiap karyawannya. (Nurdin & Djuhartono, 2021). Kinerja ialah perolehan temuan kerja melalui kualitas serta total yang diraih seorang individu karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya selaras melalui tanggung jawab yang dibagikan padanya. Sebab itu, guna meninggikan kinerja karyawan, sehingga perusahaan juga butuh mengerti bagaimana tahapan memperlakukan karyawan melalui pemimpin pada perusahaan itu sendiri, selainnya itu perusahaan butuh senantiasa membagikan motivasi terhadap karyawannya. (Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, 2016).

Beragam kajian terdahulu membagikan dukungan temuan kajian sebelumnya mencakup Naila (2022) sudah membuktikan Kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan. Alifah, Widi astutik (2020) juga menemukan kepemimpinan melalui simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan di PT. AFA WISATA

Apabila seorang karyawan menganggap kompensasi yang dibagikan sebuah organisasi selaras melalui yang karyawan harapkan, sehingga bakal mampu memotivasi karyawan guna meninggikan kinerja karyawan. (Sutanja, 2019). Beragam kajian terdahulu membagikan dukungan temuan kajian sebelumnya, mencakup NurAeni, Mattalatta, Abdul Syukur (2019) sudah membuktikan kompensasi berdampak signifikan terhadap kerja karyawan.

H2: Kompensasi berdampak pada kinerja karyawan di PT. AFA WISATA

Selakumana beragam kajian terdahulu membagikan dukungan temuan kajian itu, mencakup Juliningrum serta Sudiro (2018) Motivasi kerja mampu membagikan kontribusi pada kinerja pegawai. Kusuma serta Al Musadieq (2017) membuktikan adanya dampak yang signifikan dari motivasi pada kinerja karyawan PT. Otsuka Indonesia.

H3: Motivasi Kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT. AFA WISATA

METODOLOGI

Kajian ini memakai pendekatan kuantitatif serta statistik deskriptif. Alasan peneliti memakai kajian kuantitatif sebab peneliti hendak melaksanakan konfirmasi ataupun mengpengujiankan sebuah teori ataupun hipotesis. Pendekatan kuantitatif yakni kajian yang memusatkan pada analisis atas data-data *numerical* (angka) yang diolah melalui metoda statistika Azwar, (2017), sementara statistik deskriptif ialah metode-metode yang berhubungan bersama penghimpunan serta penyajian sebuah gugus data sehingga membagikan informasi yang dipakai Ronald E.Walpole, (2018). Kajian ini memakai pendekatan statistik deskriptif melalui penilaian ilmiah bersumber dari karyawan yang diminta guna membagikan jawaban sejumlah pertanyaan perihal survei guna menetapkan frekuensi serta taraf tanggapan mereka. Melalui kajian ini, data yang dipakai yakni data primer. Sampel yang dipakai kajian ini ialah sampel jenuh, yakni teknik penetapan sampel bila seluruh elemen populasi dijadikan sampel, hal ini dilaksanakan bila total populasi condong kecil, tidak melampaui 30, ataupun kajian hendak membuat generalisasi melalui kesalahan yang begitu kecil (Sugiyono, 2017:85). Melalui hal ini sampel kajian ini yakni seluruh karyawan PT.AFA WISATA di Bekasi yakni sejumlah 80 responden.

HASIL

Berdasarkan uji validitas semua variabel penelitian memenuhi kriteria valid, dimana nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$, artinya adalah data kuesioner dapat dilakukan pengolahan statistic lebih lanjut karena pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat dilakukan tahap uji reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan seicara beirsama-sama teirhadap seiluiruih buitiran peirtanyaan, suiatui variabeil dinyatakan reliabilei bila meimiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,746	Reliabel
Kompensasi	0,684	Reliabel
Motivasi Kerja	0,884	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,686	Reliabel

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha atas variabel Kepemimpinan sebesar 0,746 , Kompensasi sebesar 0,684 , Motivasi Kerja sebesar 0,884 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,686. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karna memiliki Alpha Cronbach $> 0,60$.

Uji normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada meitodei uji Kolmogrov-Smirnov, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka bariabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil output dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) seibeisar $0,200 > 0,050$ hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk melihat situasi hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas

Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.781	1.924		3.524	.001		
	TOTAL_X1	.180	.061	.252	2.936	.004	.456	2.193
	TOTAL_X2	.396	.085	.421	4.674	.000	.414	2.413
	TOTAL_X3	1.840	.386	.334	4.763	.000	.685	1.460

a. Terikatt Variable: TOTAL_Y

Pada tabel diatas, mampu dipahami temuan analisa data serta mampu dibagikan simpulan seluruh variabel tidak mempunyai permasalahan multikolinieritas. Temuan ini mampu diamati melalui skor tolerance <1 serta skor VIF < 10, sehingga mmapu dikenalkan seluruh variabel terbebas atas multikolinearitas antar variabel bebas melalui model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bermaksud guna mengpengujikan apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pemantauan ke pemantauan yang lainnya (Ghozali, 2011). Melalui kajian ini memakai pengujian glejser, yakni melalui tahapan meregresikan skor Absolut Residual terhadap variabel bebas. Berikut ditampilkan tabel temuan pengujian heteroskedastisitas pengujian glejser yakni yakni: Gambar Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.031E-15	1.924		.000	1.000
	TOTAL_X1	.000	.061	.000	.000	1.000
	TOTAL_X2	.000	.085	.000	.000	1.000
	TOTAL_X3	.000	.386	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: abs

Dapat dilihat dari tabel diatas mampu dipahami temuan pengujian Heteroskedastisitas menampilkan tidak adanya variabel bebas skor absolut residu (abs_res). Hal ini teramati melalui probabilitas signifikannya di atas taraf kepercayaan 5% ataupun 0,05. Jadi, mampu dibagikan simpulan model regresi tidak memuat adanya heteroskedastisitas.

Uji T

Pada dasarnya uji menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan suatu variasi variabel dependen. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan 0,05.

Tabel Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.781	1.924		3.524	.001
	TOTAL_X1	.180	.061	.252	2.936	.004
	TOTAL_X2	.396	.085	.421	4.674	.000
	TOTAL_X3	1.840	.386	.334	4.763	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Temuan pengujian hipotesis pertama yang ditampilkan melalui tabel di atas dipahami skor signifikansi sejumlah 0,004. Sehingga dipahami skor signifikan tidak melampaui 0,05, yakni $0,004 > 0,05$ serta skor t hitung melampaui disandingkan skor t tabel ($2,936 > 1,829$) mampu dibagikan simpulan hipotesis pertama yang menyebutkan kepemimpinan berdampak positif pada kinerja karyawan diterima.

Temuan pengujian hipotesis kedua yang di tujukan melalui tabel di atas dipahami skor signifikansi sejumlah 0,000. Sehingga dipahami skor signifikan $> 0,05$, yakni $0,000 > 0,05$ serta skor t hitung tidak melampaui disandingkan skor t tabel ($4,674 < 1,829$) mampu dibagikan simpulan hipotesis kedua yang menyebutkan kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan diterima.

Temuan pengujian hipotesis ketiga yang di tujukan melalui tabel di atas dipahami skor signifikansi sejumlah 0,000. Sehingga dipahami skor signifikan $> 0,05$, yakni $0,000 > 0,05$ serta skor t hitung tidak melampaui disandingkan skor t tabel ($4,763 < 1,829$) mampu dibagikan simpulan hipotesis kedua yang menyebutkan motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan diterima.

Uji F

Pada metode ini, uji ini akan menunjukkan apakah semua variabel independent yang telah dimasukkan dalam model tersebut terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.593	3	264.864	73.639	.000 ^b
	Residual	273.357	76	3.597		
	Total	1067.950	79			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Dari tabel diatas mmpu dipahami skor signifikansi ialah sejumlah 0,000. Skor signifikansi itu < 0,05 yang mengartikan H0 ditolak. Jadi, mampu dibagikan simpulan hipotesis pertama yakni variabel kepemimpinan, kompenssai, motivasi kerja melalui bersama-sama berdampak terhadapkinerja karyawan.Uji Koefisien Determinasi (R2)

Analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi variabel independent. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R2). Nilai kkoefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.734	1.89652

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Berdasarkan pada tabel diatas menampilkan skor R2 yang didapatkan sejumlah 0,744 ataupun 74,4% yang menampilkan Kinerja karyawan pada PT. AFA Wisata Bekasi dipengaruhi variabel kepemimpinan,kompensasi, motivasi kerja, Sisanya sejumlah 25,6% dipengaruhi variabel lainnya yang belum dikaji kajian ini.

PEMBAHASAN

Berlandaskan temuan pengujian F mampu diamati kepemimpinan,kompensasi serta motivasi kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan, hal itu mampu diamati dari temuan kajian memakai SPSS, yang mana skor Sig menampilkan 0,000 < 0,05 melalui F hitung 73.639 > 3,13 F tabel. Sehingga H0 ditolak serta Ha diterima, mampu dibagikan simpulan kepemimpinan, kompensasi serta motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan pada PT. AFA Wisata diBekasi.

Berlandaskan pada analisis data yang sudah dilaksanakan, hipotesis pertama yakni “pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan”, menyebutkan kepemimpinan berdampak signifikan pada kinerja karyawan, ditampilkan melalui skor signifikan kepemimpinan 0,004 tidak melampaui dari alpha 0,05 serta skor t hitung 2.936 melampaui dari t Tabel 1,829. Jadi kesimpulannya ialah H0 ditolak serta Ha diterima. Mengartikan, ada pengaruh signifikan variabel X1 (kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Berlandaskan analisis data yang dilaksanakan, hipotesis kedua yakni “pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan”, menyebutkan kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Ditampilkan melalui skor signifikan kompensasi 0,000 tidak melampaui dari skor alpha 0,05 serta skor t hitung 4.674 melampaui dari t tabel 1,829 yang mengartikan H0 ditolak serta Ha diterima. Mengartikan, ada pengaruh variabel X2 (kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan).

Berlandaskan analisis data yang dilaksanakan, hipotesis ketiga yakni “pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan”, menyebutkan motivasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Ditampilkan melalui skor signifikan kompensasi 0,000 tidak melampaui dari skor alpha 0,05 serta skor t hitung 4.763 melampaui dari t tabel 1,829 yang mengartikan H0 ditolak serta Ha diterima. Mengartikan, ada pengaruh variabel X3 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

Melalui Simultan melauai pengujian statistic F yang mengpengujiankan pengaruh seluruh variabel kepemimpinan, kompensasi serta motivasi kerja pada kinerja karyawan pada PT. AFA Wisata Di Bekasi, membuktikan ketiga variabel bebas berdampak

signifikan melalui simultan terhadap variabel terikat. Dibuktikan melalui temuan pengujian F (simultan) diatas, mampu dipahami skor signifikansi 0,00 tidak melampaui dari alpha (<0.05) serta skor Fhitung sejumlah 3,766 , sementara Ftabel sejumlah 3,13 , kesimpulannya Fhitung $>$ Ftabel ($73.639 > 3,13$) sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima ataupun melalui istilah lainnya adanya pengaruh X_1 (kepemimpinan) X_2 (kompensasi) serta X_3 (Motivasi kerja) melalui simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan melalui parsial berdampak pada kinerja karyawan PT. AFA Wisata di Bekasi..
2. Kompensasi melalui parsial berdampak pada kinerja karyawan PT. AFA Wisata di Bekasi.
3. Motivasi Kerja melalui parsial berdampak pada kinerja karyawan PT. AFA Wisata di Bekasi.
4. Kepemimpinan serta kompensasi melalui simultan berdampak pada kinerja karyawan PT. AFA Wisata di Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, serta Motivasi pada kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Pada kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi serta Disiplin Kerja pada kinerja Karyawan Warung Pasertag Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Pada kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Pada kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Serta Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Serta Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi serta Stres Kerja Pada kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Serta Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Serta Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen Serta Bisnis (JRMB)*, 3(1), 27–36.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Pada kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Serta Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Muhammad, Y. (2023). Muhammad Yasser. 2(1), 50–58.
- Noviyanti, N. Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan serta kompensasi pada kinerja karyawan pt. bpr ady di kabupaten jember skripsi. September.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja pada kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Pada kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>

- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Serta Disiplin Kerja Pada kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, W. (2016). Pada kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen serta Penempatan Kerja pada kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675>
- Rahman, A. A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan serta Lingkungan Kerja Pada kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Meserta. *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Serta Kompensasi Pada kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Serta Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Salsabilla, Saphira, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Kompensasi Pada kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pelangi Cahaya Sempurna). 2–111.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Pada kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Meserta. *Jurnal Akuntansi Serta Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Sutanja, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan serta Disiplin Pegawai pada kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.