

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOPALKON PERKASA

Jennifer¹, Jontro Simanjuntak²

¹Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb180910049@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This study uses quantitative research methods. The method of data collection used the saturated sampling technique method. This study using SPSS 22. From that the work motivation variable is known to be $0.000 < 0.050$ while for the t arithmetic value of $4.239 > t$ table 1.98447 , means that it has a positive effect and significant effect on employee performance, the results of hypothesis testing on the work competence variable are known to be $0.000 < 0.050$ while for the t arithmetic value of $4.750 > t$ table 1.98447 , that the work competence variable has a positive and significant effect on employee performance, and the style variable leadership is known to be $0.001 < 0.050$ while for the t count value of $3.330 > t$ table 1.98447 is accepted that has a positive and significant effect on employee performance. The results of the assessment of the calculated f value of 77.021 is greater than the f table value of 2.70 , with a significance value of $0.000 < 0.05$. on the variables of work motivation (X_1), work competence (X_2) and leadership style (X_3) if tested together or simultaneously have a positive and significant effect on the employee performance variable (Y).

Keywords: work motivation; work competence; leadership style; employee performance

PENDAHULUAN

Globalisasi saat ini, banyaknya pertarungan antar industri terus menjadi bertambah serta perusahaan perlu meningkatkan *achievements* karyawan, baik di bidang pendanaan, sumber daya alam, teknologi, dan SDM. Perusahaan kemudian mengkonfirmasi dan menilai potensi karyawan buat mematuhi aturan dan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan dan bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan mereka dengan benar dan benar (Fitriana and Siagian 2020). motivasi pula sangat dipengaruhi kinerja karyawan untuk kemauan buat melaksanakan suatu yang berkembang dalam diri sendiri (Simanjuntak 2020)

dengan begitu pentingnya motivasi sebab bisa memberi dorongan atau semangat bawahan supaya lebih baik lagi bekerja sesuai kemauan yang di perlukannya. Kompetensi bisa menunjukkan ciri perilaku dan sikap dari sudut pandang yang berkinerja tinggi pada mereka yang berkinerja tinggi (Suhardi 2019). Konteks ini juga sama pentingnya pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi, karena gaya kepemimpinan yang tepat meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan sikap kerja (Sinurat 2017). PT. Indopalkon Perkasa dengan karyawan sebanyak 101 karyawan pria dan 1 karyawan wanita.

Table 1. Data jumlah karyawan PT Indopalkon Perkasa

Jabatan	Jumlah Karyawan
Admin	1
Welder	20
Fitter	23
Helper	16
Helper Fitter	12
Grenda	30
Total	102

Sumber : PT Indopalkon Perkasa 2021

Dari table diatas dapat dilihat bahwa PT Indopalkon Perkasa memiliki 6 jabatan dengan total karyawan 102 orang.

PT Indopalkon Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi atau kontraktor yang mengerjakan proyek - proyek nasional. PT Indopalkon Perkasa adalah galangan yang melakukan pembuatan kapal / *shipyard*.

Permasalahan pada motivasi kerja adalah rendahnya target pencapaian pada perusahaan. Industry ini mengharapkan terdapatnya target saat

bekerja pada karyawan serta bisa menggapai sasaran, tetapi yang terjalin dilapangan masih banyak karyawan yang tidak peduli terhadap tujuan sasaran yang wajib dicapai sehingga kinerja karyawan menjadi berkurang.

Permasalahan pada kompetensi kerja adalah para pekerja tidak mencukupi untuk biaya sekolah dan prestasinya tidak mencukupi sehingga kinerja karyawannya berkurang.

Permasalahan pada gaya kepemimpinan adalah kurangnya perhatian dari atasan atau

mengarahkannya dengan kurang jelas antara atasan dan bawahan sehingga karyawan merasa

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja menurut (Simanjuntak and Aini 2019) dapat maksud dengan sesuatu proses yang butuh mendesak karyawan buat menggapai serangkaian kegiatan buat penuh tujuan serta penuh kebutuhan. Proses motivasi ini bisa dimengerti lewat korelasi antara kebutuhan, dorongan dan bonus. Motivasi adalah kemauan seseorang untuk membuat orang berperan (Suhardi 2019).

Adapun indikator-indikator bagi (Diana and Suhardi 2019), yaitu :

1. Dijaminnya bekerja
2. Hadiah ataupun bonus
3. Penempatan pada posisi yang benar
4. Gaji yang cukup.

2.2 Kompetensi Kerja

Definisi bagi (Gultom et al. 2019) kompetensi adalah kemampuan untuk menciptakan tingkat kepuasan di tempat kerja, termasuk kemampuan untuk memindahkan dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru dan memaksimalkan manfaat yang disepakati.

Indikator-indikator kompetensi ada 3 menurut (Tirtayasa 2018) yaitu antara lain :

1. Wawasan
Kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, karyawan tahu bagaimana mengidentifikasi pembelajaran dan bagaimana melakukan pembelajaran yang benar, tergantung pada kebutuhan perusahaan.
2. Keterampilan
Kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. Keterampilan psikis atau kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
3. Workplace attitude
Penilaian positif atau negatif seseorang terhadap aspek lingkungan kerja.

2.3 Gaya Kepemimpinan

Bagi pendapat (Ida Farida and Makna Fauzi 2020) gaya kepemimpinan adalah seperangkat atribut yang digunakan manajer untuk mempengaruhi bawahan mereka dan mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, gaya kepemimpinan adalah contoh perilaku dan strategi yang selalu diterapkan oleh para pemimpin.

Bagi (Diana and Suhardi 2019) ada 6 indikator-indikator gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Mampu mengatasi keputusan yang diambil
2. Mampu memotivasi diri
3. Mampu dalam berkomunikasi
4. Mampu kendalikan dari bawahan
5. Mampu bertanggung jawab
6. Mampu kendalikan emosi.

bingung pada saat bekerja.

2.4 Kinerja Karyawan

Pengertian menurut (Panjaitan 2017) Kinerja pegawai merupakan fungsi melipatgandakan usaha pegawai yang didukung oleh motivasi yang tinggi dan keterampilan (kemampuan) pegawai yang diperoleh melalui latihan. Kinerja tinggi berarti kinerja yang baik. Ini akan menjadi umpan balik bagi perusahaan atau motivasi bagi pekerja di tahap selanjutnya.

Indikator berdasarkan teori dari (Diana and Suhardi 2019) mengenai teori kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tepat waktu
4. Efektivitas

2.5 Penelitian terdahulu

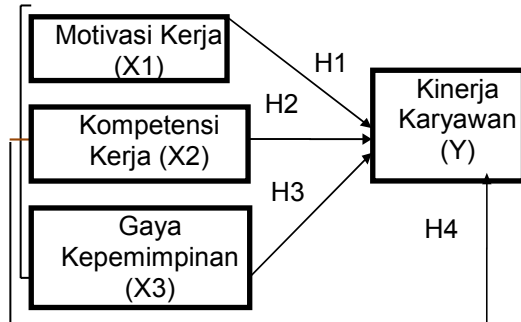
Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018), dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sat NusaPersada TBK Batam". Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Analisis Data SPSS dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel budaya organisasi pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Kompetensi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Supriandi and Simanjuntak 2020), dengan judul "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Homasindo Sukses Abadi". Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Analisis Data SPSS dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel disiplin berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi, variabel motivasi kerja PT Homasindo Sukses Abadi di Batam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak and Aini 2019), dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hi-Precision Engineering Indonesia". Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Analisis Data SPSS dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia dikota Batam, variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia dikota

Batam, dan pengaruh positif antara motivasi serta kedisiplinan pada kinerja karyawan PT Hi-Precision 2.6 Kerangka Pemikiran

Dari rumusan masalah, kerangka pemikiran yang dibahas dalam penelitian berikut menunjukkan pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopalkon Perkasa ini bisa dilihat pada gambar dibawah ini :



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode yang diteliti adalah karyawan pada PT. Indopalkon Perkasa dengan total responden 102 orang. Peneliti ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh ini sampel yang tidak mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh, karena penambahan angka tidak meningkatkan kinerja. Metode sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Untuk

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil responden

Peneliti mengumpulkan data dilakukan dengan menyebarkan survey berupa observasi dan membagikan kuesioner melalui link-link yang ada di google forms karena kondisi covid-19 yang dengan total 102 orang responden. Di dalam kuesioner

Indonesia dikota Batam.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian, 2021

2.7 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, berikut hipotesis pada penelitian ini :

- H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.
- H₂ : Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.
- H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.
- H₄ : Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.

menentukan sampel mana yang akan diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau survei. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan survey berupa observasi dan membagikan kuesioner melalui link-link yang ada di google forms. Data yang akan diuji dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji koefisien determinasi, uji t dan data uji f. Objek dari penelitian dilakukan pada PT. Indopalkon Perkasa, yang berlokasi di Ruko Pluto Blok III No.09 Kel.Tanjung Uncang Kec.Batu Aji Kota Batam.

yang telah dibagikan kepada para responden, selain menjawab pernyataan yang tertera pada google forms, responden juga wajib mengisi profil responden yang tertera di dalam kuisisioner tersebut ada 5 bagian karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, lamanya bekerja dan jabatan responden.

Table 2. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	101	99.0	99.0	99.0
Valid Wanita	1	1.0	1.0	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS 22

Dapat diketahui bahwa responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 101 responden atau 99,0%. Sedangkan perempuan sebanyak 1

responden atau 1,0% . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa jumlah responden lebih banyak laki-laki daripada perempuan.

Table 3. Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	26	25.5	25.5	25.5
Valid 31-40 tahun	48	47.1	47.1	72.5
Valid > 41 tahun	28	27.5	27.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS 22

Berdasarkan kuisioner yang telah disebarkan pada karyawan PT Indopalkon Perkasa, bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 25,5%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 48 orang dengan persentase 47,1%, dan responden yang usia > 41

tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 27,5%. Karena itu dapat diketahui bahwa responden yang berumur 31-40 tahun lebih banyak dari pada responden berusia 20-30 tahun dan berusia > 41 tahun.

Table 4. Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	55	53.9	53.9	53.9
Valid SMA/SMK	45	44.1	44.1	98.0
Valid S1-S3	2	2.0	2.0	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS 22

Pada table 4 diatas dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan SMP sebanyak 55 orang dengan persentase 53,9%, pendidikan SMA/SMK sebanyak 45 orang dengan persentase

44,1%, dan pendidikan S1-S3 sebanyak 2 orang dengan persentase 2,0%. Dapat dilihat bahwa pendidikan SMP lebih besar daripada pendidikan yang lainnya.

Table 5. Lamanya Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	46	45.1	45.1	45.1
Valid 6-10 tahun	38	37.3	37.3	82.4
Valid >11 tahun	18	17.6	17.6	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS 22, 2021

Pada table diatas dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lamanya bekerja pada waktu 1-5 tahun sebanyak 46 orang dengan persentase 45,1%, 6-10 tahun sebanyak 38 orang dengan persentase

37,3%, dan lamanya bekerja selama > 11 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 17,6%. Dapat dilihat bahwa lamanya bekerja 1-5 tahun lebih banyak daripada yang lainnya.

Table 6. Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Welder	20	19.6	19.6	19.6
Fitter	23	22.5	22.5	42.2
Helper Fitter	12	11.8	11.8	53.9
Valid Grenda	30	29.4	29.4	83.3
Helper	16	15.7	15.7	99.0
Admin	1	1.0	1.0	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Sumber: Hasil SPSS 22

Pada table diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jabatan welder ada 20 orang dengan persentase 19,6%, jabatan fitter ada 23 orang dengan persentase 22,5%, jabatan helper fitter ada 12 orang dengan persentase 11,8%, jabatan grenda ada 30 orang dengan persentase 29,4%, 4.2 Hasil Uji Validitas

jabatan helper ada 16 orang dengan persentase, 15,7%, dan jabatan admin ada 1 orang dengan persentase 1,0%. Bisa dilihat bahwa jabatan lebih banyak adalah jabatan grenda dibandingkan jabatan yang lainnya.

Table 7. Motivasi Kerja (X1)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,849	0,361	Valid
X1.2	0,636	0,361	Valid
X1.3	0,838	0,361	Valid
X1.4	0,666	0,361	Valid

Sumber: Hasil SPSS 22

Pada table variabel motivasi kerja terdapat 4 item. Item pertama dengan r hitung 0,849 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, item kedua dengan r hitung 0,636 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan

valid, item ketiga dengan r hitungnya 0,838 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, dan yang terakhir item keempat dengan r hitung 0,666 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid.

Tabel 8. Kompetensi Kerja (X2)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X2.1	0,760	0,361	Valid
X2.2	0,643	0,361	Valid
X2.3	0,868	0,361	Valid

Sumber: Hasil SPSS 22

Pada variabel kompetensi kerja terdapat 3 item yaitu yang pertama dengan hasil r hitungnya 0,760 dan r table 0,361 dinyatakan hasilnya valid, item kedua dengan r hitungnya 0,643 dan r table 0,361

dinyatakan hasilnya valid, dan item ketiga dengan r hitungnya 0,868 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan hasilnya valid.

Tabel 9. Gaya Kepemimpinan (X3)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X3.1	0,759	0,361	Valid
X3.2	0,815	0,361	Valid
X3.3	0,733	0,361	Valid
X3.4	0,624	0,361	Valid
X3.5	0,682	0,361	Valid

Sumber: Hasil SPSS 22

Pada table variabel gaya kepemimpinan terdapat 5 item yaitu, item yang pertama dengan r hitung 0,759 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan hasilnya valid, item yang kedua dengan r hitung 0,815 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, item yang ketiga dengan r hitungnya 0,733 dan r

tabelnya 0,361 dinyatakan valid, sedangkan item yang keempat dengan r hitungnya 0,624 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, dan item kelima dengan r hitungnya 0,682 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid.

Tabel 10. Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r table	Keterangan
Y.1	0,727	0,361	Valid
Y.2	0,665	0,361	Valid
Y.3	0,775	0,361	Valid
Y.4	0,918	0,361	Valid

Sumber: Hasil SPSS 22

Pada table variabel y kinerja karyawan terdapat 4 item yaitu yang pertama dengan r hitung 0,727 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, item kedua yaitu dengan r hitungnya 0,665 dan r tabelnya

0,361 dinyatakan valid, item ketiga dengan r hitung 0,775 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, dan item keempat dengan r hitung 0,918 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid.

4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 11. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,735	>0,60	Reliabel
2	Kompetensi Kerja	0,633	>0,60	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,768	>0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,770	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS 22

Berdasarkan table diatas hasil uji variabel motivasi kerja pada nilai alpha cronbach adalah 0,735 dengan hasil kriteria lebih besar dari 0,60 dinyatakan reliable, hasil uji variabel kompetensi kerja pada nilai cronbach alpha 0,633 dengan hasil kriteria lebih besar 0,60 dinyatakan reliable, pada

variabel gaya kepemimpinan dengan nilai alpha cronbach 0,768 dengan hasil kriteria lebih besar 0,60 dinyatakan reliable, dan yang terakhir adalah variabel kinerja karyawan dengan nilai hasil cronbach alpha 0,770 dengan kriteria lebih besar 0,60 dinyatakan reliable.

4.4 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat untuk menguji model regresi untuk variabel dependen dan untuk mengetahui apakah dua variabel independen memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan satu sampel *kolmogorov smirnov*. Dan diagram normal *P-Plot Regression Standardized*. sesuai dengan kriteria

yaitu garis diagonal yang berada diatas nilai 0,05 data yang ada terdistribusi secara normal.

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji data yang disajikan dalam tabel yang ditampilkan untuk menentukan apakah data tersebut secara umum normal. Dengan taraf signifikan 5% (0,05) yang dicerminkan berdasarkan model regresi berdistribusi normal, jika $Asymp\ sig (2-tiled) > 0,05$.

4.5 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 12. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02348936
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.040

Test Statistic	.064
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil SPSS 22

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada table 12 dapat disimpulkan *one-sample Kolmogorov-Smirnov* Test ini menghasilkan data 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas sebaran adalah normal karena nilai Asymp sig (2-tailed) > 0,05 Dengan taraf signifikan 5% (0,05).

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.455	2.198
	Kompetensi Kerja	.468	2.136
	Gaya Kepemimpinan	.617	1.620

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 22

Pada table diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja nilai VIF nya sebesar 2.198 dan nilai *tolerance*-nya 0,455, pada variabel kompetensi kerja dengan nilai VIF 2.136 dan nilai *tolerance* 0,468, dan model variabel pada gaya kepemimpinan dengan nilai VIF 1.620 dan nilai

tolerance 0,617. Hal ini berarti hasil nilai toleransi untuk semua variabel bebas adalah > 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk semua variabel bebas juga < 10. Artinya variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas, artinya semua variabel dapat digunakan.

4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah suatu pengamatan dalam model regresi tidak sama dengan selisih yang satu dengan yang lainnya. Jika perbedaan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama, disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda artinya heteroskedastisitas. Untuk melihat scatter plot atau

nilai prediksi dari variabel dependen yaitu SPRESID dengan residual error ZPRED. Data dari penelitian ini terhindar dari gejala gangguan heteroskedastisitas dan tidak berbentuk suatu pola serta tersebar disekitar bawah dan atas angka 0. Maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.766	.968		1.824	.071
	Motivasi Kerja	.316	.075	.346	4.239	.000
	Kompetensi Kerja	.470	.099	.383	4.750	.000
	Gaya Kepemimpinan	.180	.054	.234	3.330	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 22

Dari hasil uji analisis regresi linear berganda table 4.13 diatas, hasil yang didapatkan pada rumus persamaan regresi yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,766 + 0,316x1 + 0,470x2 + 0,180x3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta memiliki nilai 1,766 yang menggambarkan apabila variabel motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 1,766.
 2. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi 0,316 yang berarti apabila nilai variabel independen lain berganti, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi kerja (X1) maka kinerja karyawan (Y) terjadi peningkatan sebesar 0,316. Nilai koefisien motivasi kerja yang positif menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y), karena jika
- 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

motivasi kerja (X1) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) ikut meningkat.

3. Variabel kompetensi kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi 0,470 yang berarti apabila nilai variabel independen lain berganti, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kompetensi kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) terjadi peningkatan sebesar 0,470. Nilai koefisien kompetensi kerja menunjukkan dampak positif antara kompetensi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).
4. Variabel gaya kepemimpinan (X3) memiliki nilai koefisien regresi 0,180 yang berarti apabila nilai variabel independen lain berganti, maka setiap kenaikan 1% variabel gaya kepemimpinan (X3) maka kinerja karyawan (Y) terjadi peningkatan sebesar 0,180. Nilai koefisien gaya kepemimpinan menunjukkan hubungan positif antara gaya kepemimpinan (X3) dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.693	1.039

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 22

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *square* R adalah 0,702 atau 70,2%. Angka ini menunjukkan variabel gabungan untuk variabel motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2), dan gaya

4.10 Hasil Uji t (Parsial)

kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini atau nilai error.

Tabel 16. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.766	.968		1.824	.071
Motivasi Kerja	.316	.075	.346	4.239	.000
Kompetensi Kerja	.470	.099	.383	4.750	.000
Gaya Kepemimpinan	.180	.054	.234	3.330	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS 22

t-Tabel (n-k-1) = (102-3-1) = t-Tabel 98 = 1.98447

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada hipotesis variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $4,239 > t$ tabel 1.98447, dimana H_0

ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif secara parsial pada variabel motivasi kerja (X1) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

2. Pada hipotesis variabel kompetensi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $4,750 > t$ tabel 1.98447, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif secara parsial pada variabel kompetensi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.11 Hasil Uji f (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menghitung pengaruh semua variabel bebas bersama-sama dengan variabel terikat. Untuk pengujian ini didapati melalui:

Tabel 17. Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.454	3	83.151	77.021	.000 ^b
	Residual	105.801	98	1.080		
	Total	355.255	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($77,021 > 2.70$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima pada variabel motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2)

4.12 Pembahasan

Pengaruh variabel motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Bersama-sama dengan hasil penelitian sebelumnya, diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Motivasi kerja (X1) memiliki signifikansi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indopalkon Perkasa. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pengaruh positif sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $4,239 > t$ tabel 1.98447, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji penelitian ini sejalan dengan penelitian (Simanjuntak and Aini 2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Kompetensi kerja (X2) memiliki signifikansi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indopalkon Perkasa. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pengaruh positif sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $4,750 > t$ tabel 1.98447, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suhardi 2019) yang

3. Pada hipotesis pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,001 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $3,330 > t$ tabel 1.98447, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif secara parsial pada variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa variabel motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

F-Tabel(n-k)(102-3) = F-Tabel 99 sebesar 2.70

dan gaya kepemimpinan (X3) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

menyatakan bahwa variabel kompetensi kerja (X2) berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Gaya kepemimpinan (X3) memiliki signifikansi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indopalkon Perkasa. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pengaruh positif sebesar $0,001 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $3,330 > t$ tabel 1.98447, dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji penelitian ini sejalan dengan penelitian (Diana and Suhardi 2019) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X3) berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dari Bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama (H1), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.
2. Hasil uji hipotesis kedua (H2), menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja (X2)

- berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.
3. Hasil uji hipotesis ketiga (H3), menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.
 4. Dari hasil pengujian uji f dapat dijelaskan secara simultan bahwa variabel motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopalkon Perkasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, and Suhardi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Utama Raya." *Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam* 1–10.
- Fitriana, Elfrida, and Mauli Siagian. 2020. *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA HOSINDO SEJAHTERA*. Vol. 4.
- Gultom, Debby Fransiska, Widya Wati, Junita Sinaga, Dan Della, Ananda Putri, and Info Artikel. 2019. *PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (TANJUNG MORAWA MEDAN) PRODUKSI KELAPA SAWIT*. Vol. 5.
- Ida Farida, Syarifah, and Muhammad Makna Fauzi. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat*. Vol. 1.
- Panjaitan, Maludin. 2017. "12-45-1-PB."
- Siagian, Mauli. 2018. *SAT NUSAPERSADA TBK BATAM*. Vol. 3.
- Simanjuntak, Jontro. 2020. *PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UT QUALITY INDONESIA*. Vol. 01.
- Simanjuntak, Jontro, and Nur Aini. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja PT Hi-Precision Engineering Indonesia." *Jurnal Ulul Albab* 23(1):15.
- Sinurat, Elferida J. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3(2):92–106.
- Suhardi, Suhardi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Benefita* 4(2):296. doi: 10.22216/jbe.v4i2.3670.
- Supriandi, and Jontro Simanjuntak. 2020. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Homasindo Sukses Abadi." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8(3):154–63. doi: 10.35794/emba.v8i3.29658.
- Syarifuddin Nurasiah, Silfana, Baharuddin Semmaila, and Amiruddin Husain. 2019. *PARADOKS: JURNAL ILMU EKONOMI*.
- Tirtayasa, Satria. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):1–14. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2234.

Turnitin Originality Report

Processed on: 12-Jan-2022 10:19 WIB

ID: 1740405964

Word Count: 4527

Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
21%	Internet Sources: 19%
	Publications: 17%
	Student Papers: 21%

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indopalkon Perkasa By Jenniver Jenniver

1% match (student papers from 19-Jun-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

1% match (student papers from 04-Dec-2020)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2020-12-04](#)

1% match (student papers from 19-Jun-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

1% match (student papers from 04-Dec-2020)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2020-12-04](#)

1% match (student papers from 02-Dec-2020)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2020-12-02](#)

1% match (student papers from 02-Dec-2020)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2020-12-02](#)

1% match (student papers from 02-Dec-2020)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2020-12-02](#)

1% match (student papers from 03-Jul-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-07-03](#)

1% match (Internet from 17-Nov-2021)

<http://jurnal.ipem.ac.id/index.php/joce-ip/article/view/219/208>

1% match (Internet from 16-Mar-2021)

<http://ijcoreit.org/index.php/coreit/article/download/159/192>

1% match (student papers from 10-Jul-2017)

[Submitted to Politeknik Negeri Bandung on 2017-07-10](#)

1% match (student papers from 24-Jan-2020)

[Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2020-01-24](#)

1% match (Internet from 10-Oct-2020)

<https://id.123dok.com/document/lq5kn33q-analisis-pengaruh-hutang-profitabilitas-perusahaan-property-terdaftar-indonesia.html>

1% match (Internet from 20-Jul-2021)

<https://djournal.com/arbitrase/article/download/41/30/155>

1% match (student papers from 14-Jan-2020)

[Submitted to Sriwijaya University on 2020-01-14](#)

1% match (student papers from 17-Nov-2021)

[Submitted to Universitas Pamulang on 2021-11-17](#)

1% match (student papers from 03-Jul-2021)

[Submitted to Washoe County School District on 2021-07-03](#)

1% match (Internet from 29-Mar-2020)

<https://docobook.com/pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan754b78af40346ecb408f0bd3728069a53788.html>

1% match (Internet from 16-May-2020)

http://eprints.unpam.ac.id/8606/2/PROCIDING_MANAJEMEN_DESEMBER.pdf

1% match (student papers from 21-Jan-2021)

[Submitted to Universitas Nasional on 2021-01-21](#)

1% match (Internet from 13-Jul-2021)

http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/3066/1844/

1% match (Internet from 17-Jun-2019)

<http://eprints.umm.ac.id/46427/1/NASKAH.pdf>

1% match (Internet from 15-Mar-2012)

1% match (student papers from 28-Jan-2016)
[Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung on 2016-01-28](#)

1% match (student papers from 16-Jun-2021)
[Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2021-06-16](#)

1% match ()
[Sherlie, Sherlie, Hikmah, Hikmah. "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA DI KOTA BATAM". 'Universitas Muhammadiyah Palembang'. 2020](#)

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOPALKON PERKASA Jennifer1, Jontro Simanjuntak2 1Program [Studi Manajemen](#) Bisnis, [Universitas Putera Batam](#) 2Dosen [Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam email](#) : pb180910049@[upbatam.ac.id](#) **ABSTRACT** This study uses quantitative research methods. The method of data collection used the saturated sampling technique method. This study using SPSS 22. From that the work motivation variable is known to be $0.000 < 0.050$ while for the t arithmetic value of $4.239 > t$ table 1.98447, means that it [has a positive effect and significant effect on employee performance](#), the results of hypothesis testing [on the work competence variable](#) are known to be $0.000 < 0.050$ while for the t arithmetic value of $4.750 > t$ table 1.98447, that [the work competence variable has a positive and significant effect on employee performance](#), and the style variable leadership is known to be $0.001 < 0.050$ while for the t count value of $3.330 > t$ table 1.98447 is accepted that has a positive and significant effect on employee performance. The results of the assessment of the calculated f value of 77.021 is greater than the f table value of 2.70, with a significance value of $0.000 < 0.05$. on the variables of work motivation (X1), work competence (X2) and leadership style (X3) if tested together or [simultaneously have a positive and significant effect on the employee performance variable \(Y\)](#). **Keywords:** work motivation; work competence; leadership style; [employee performance PENDAHULUAN](#) Globalisasi saat ini, banyaknya pertarungan antar industri terus menjadi bertambah serta perusahaan perlu meningkatkan achievements karyawan, baik di bidang pendanaan, sumber daya alam, teknologi, dan SDM. Perusahaan kemudian mengkonfirmasi dan menilai potensi karyawan buat mematuhi aturan dan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan dan bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan mereka dengan benar dan benar (Fitriana and Siagian 2020). motivasi pula sangat dipengaruhi kinerja karyawan untuk kemauan buat melaksanakan suatu yang berkembang dalam diri sendiri (Simanjuntak 2020) dengan begitu pentingnya motivasi sebab bisa memberi dorongan atau semangat bawahan supaya lebih baik lagi bekerja sesuai kemauan yang di perlukannya. Kompetensi bisa menunjukkan ciri perilaku dan sikap dari sudut pandang yang berkinerja tinggi pada mereka yang berkinerja tinggi (Suhardi 2019). Konteks ini juga sama pentingnya pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi, karena gaya kepemimpinan yang tepat meningkatkan semangat kerja, kreativitas, dan sikap kerja (Sinurat 2017). PT. Indopalkon Perkasa dengan karyawan sebanyak 101 karyawan pria dan 1 karyawan wanita. Table 1. Data jumlah karyawan PT Indopalkon Perkasa Jabatan Jumlah Karyawan Admin 1 Welder 20 Fitter 23 Helper 16 Helper Fitter 12 Grenda 30 Total 102 Sumber : PT Indopalkon Perkasa 2021 Dari table diatas dapat dilihat bahwa PT bekerja pada karyawan serta bisa menggapai Indopalkon Perkasa memiliki 6 jabatan dengan total sasaran, tetapi yang terjalin dilapangan masih karyawan 102 orang. banyak karyawan yang tidak peduli terhadap tujuan PT Indopalkon Perkasa adalah perusahaan yang sasaran yang wajib dicapai sehingga kinerja bergerak di bidang konstruksi atau kontraktor yang karyawan menjadi berkurang. mengerjakan proyek - proyek nasional. PT Permasalahan pada kompetensi kerja adalah Indopalkon Perkasa adalah galangan yang para pekerja tidak mencukupi untuk biaya sekolah melakukan pembuatan kapal / shipyard. dan prestasinya tidak mencukupi sehingga kinerja Permasalahan pada motivasi kerja adalah karyawannya berkurang. rendahnya target pencapaian pada perusahaan. Permasalahan pada gaya kepemimpinan adalah Industry ini mengharapkan terdapatnya target saat kurangnya perhatian dari atasan atau mengarahkannya dengan kurang jelas antara atasan dan bawahan sehingga karyawan merasa KAJIAN TEORI 2.1 Motivasi Kerja menurut (Simanjuntak and Aini 2019) dapat maksud dengan sesuatu proses yang butuh mendesak karyawan buat menggapai serangkaian kegiatan buat penuh tujuan serta penuh kebutuhan. Proses motivasi ini bisa dimengerti lewat korelasi antara kebutuhan, dorongan dan bonus. Motivasi adalah kemauan seseorang untuk membuat orang berperan (Suhardi 2019). Adapun indikator-indikator bagi (Diana and Suhardi 2019), yaitu : 1. Dijaminnya bekerja 2. Hadiah ataupun bonus 3. Penempatan pada posisi yang benar 4. Gaji yang cukup. 2.2 Kompetensi Kerja Definisi bagi (Gultom et al. 2019) kompetensi adalah kemampuan untuk menciptakan tingkat kepuasan di tempat kerja, termasuk kemampuan untuk memindahkan dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru dan memaksimalkan manfaat yang disepakati. Indikator-indikator kompetensi ada 3 menurut (Tirtayasa 2018) yaitu antara lain : 1. Wawasan Kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, karyawan tahu bagaimana mengidentifikasi pembelajaran dan bagaimana melakukan pembelajaran yang benar, tergantung pada kebutuhan perusahaan. 2. Keterampilan Kemampuan untuk melakukan [tugas fisik atau mental tertentu](#). Keterampilan psikis [atau kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual](#). 3. Workplace attitude Penilaian [positif atau negatif seseorang terhadap aspek lingkungan kerja](#). 2.3 Gaya Kepemimpinan Bagi pendapat (Ida Farida and Makna Fauzi 2020) gaya kepemimpinan adalah seperangkat atribut yang digunakan manajer untuk mempengaruhi bawahan mereka dan mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, [gaya kepemimpinan adalah contoh perilaku dan strategi yang selalu diterapkan oleh para pemimpin](#). Bagi (Diana and Suhardi 2019) ada 6 indikator- indikator gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut: 1. Mampu mengatasi keputusan yang diambil 2. Mampu memotivasi diri 3. Mampu dalam berkomunikasi 4. Mampu kendalikan diri bawahan 5. Mampu bertanggung jawab 6. Mampu kendalikan emosi. bingung pada saat bekerja. 2.4 Kinerja Karyawan Pengertian menurut (Panjaitan 2017) Kinerja pegawai merupakan fungsi melipatgandakan [usaha pegawai yang didukung oleh motivasi yang tinggi](#) dan keterampilan ([kemampuan pegawai yang diperoleh melalui latihan](#)). Kinerja tinggi berarti kinerja yang baik. Ini [akan menjadi umpan balik bagi perusahaan atau motivasi](#) bagi [pekerja di tahap selanjutnya](#). Indikator berdasarkan teori dari (Diana and Suhardi 2019) mengenai teori kinerja karyawan adalah sebagai berikut : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat waktu 4. Efektivitas 2.5 Penelitian terdahulu [Penelitian yang dilakukan oleh \(Siagian, 2018\), dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sat NusaPersada TBK Batam". Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Analisis Data SPSS dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel budaya organisasi pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Kompetensi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh \(Supriandi and Simanjuntak 2020\), dengan judul "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Homasindo Sukses Abadi". Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Analisis Data SPSS dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel disiplin berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi, variabel motivasi kerja PT Homasindo Sukses Abadi di Batam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi. Penelitian yang dilakukan oleh \(Simanjuntak and Aini 2019\), dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hi- Precision Engineering Indonesia". Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Analisis Data SPSS dengan hasil](#)

yang mengemukakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia dikota Batam, variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia dikota Batam, dan pengaruh positif antara motivasi serta kedisiplinan pada kinerja karyawan PT Hi-Precision

2.6 Kerangka Pemikiran Dari rumusan masalah, kerangka pemikiran yang dibahas dalam penelitian berikut menunjukkan pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopalkon Perkasa ini bisa dilihat pada gambar dibawah ini : Motivasi Kerja (X1) H1 H2 Kinerja Kompetensi Karyawan Kerja (X2) (Y) H3 Gaya H4 Kepemimpinan (X3) METODE PENELITIAN Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode yang diteliti adalah karyawan pada PT. Indopalkon Perkasa dengan total responden 102 orang. Peneliti ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh ini sampel yang tidak mempengaruhi nilai informasi yang diperoleh, karena penambahan angka tidak meningkatkan kinerja. Metode sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Untuk HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Profil responden Peneliti mengumpulkan data dilakukan dengan menyebarkan survey berupa observasi dan membagikan kuesioner melalui link-link yang ada di google forms karena kondisi covid-19 yang dengan total 102 orang responden. Di dalam kuesioner Indonesia dikota Batam. Gambar 1 Kerangka Pemikiran Sumber: Penelitian, 2021

2.7 Hipotesis Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, berikut hipotesis pada penelitian ini : H1 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopalkon Perkasa. H2 : Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopalkon Perkasa. H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopalkon Perkasa. H4 : Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopalkon Perkasa. menentukan sampel mana yang akan diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau survei. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan survey berupa observasi dan membagikan kuesioner melalui link-link yang ada di google forms. Data yang akan diuji dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji koefisien determinasi, uji t dan data uji f. Objek dari penelitian dilakukan pada PT. Indopalkon Perkasa, yang berlokasi di Ruko Pluto Blok III No.09 Kel.Tanjung Uncang Kec.Batu Aji Kota Batam. yang telah dibagikan kepada para responden, selain menjawab pernyataan yang tertera pada google forms, responden juga wajib mengisi profil responden yang tertera di dalam kuisisioner tersebut ada 5 bagian karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, lamanya bekerja dan jabatan responden. Table 2. Jenis Kelamin

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	101	99.0	99.0
Valid Wanita	1	1.0	100.0
Total	102	100.0	100.0

Sumber: Hasil SPSS 22 Dapat diketahui bahwa responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 101 responden atau 99,0%. Sedangkan perempuan sebanyak 1 responden atau 1,0%. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa jumlah responden lebih banyak laki-laki daripada perempuan. Table 3. Usia

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 tahun	26	25.5	25.5
Valid 31-40 tahun	> 41	28	47.1
27.5	47.1	27.5	72.5
100.0	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil SPSS 22 Berdasarkan kuisisioner yang telah dibagikan pada karyawan PT Indopalkon Perkasa, bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase 25,5%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 48 orang dengan persentase 47,1%, dan responden yang usia > 41 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 27,5%. Karena itu dapat diketahui bahwa responden yang berumur 31-40 tahun lebih banyak dari pada responden berusia 20-30 tahun dan berusia > 41 tahun. Table 4. Pendidikan

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMP	55	53.9	53.9
Valid SMA/SMK S1-S3	Total	45	2
102	44.1	2.0	100.0
44.1	2.0	100.0	98.0
100.0	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil SPSS 22 Pada table 4 diatas dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan SMP sebanyak 55 orang dengan persentase 53,9%, pendidikan SMA/SMK sebanyak 45 orang dengan persentase 44,1%, dan pendidikan S1-S3 sebanyak 2 orang dengan persentase 2,0%. Dapat dilihat bahwa pendidikan SMP lebih besar daripada pendidikan yang lainnya. Table 5. Lamanya Bekerja

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 tahun	46	45.1	45.1
Valid 6-10 tahun	>11	38	18
37.3	17.6	37.3	17.6
82.4	100.0	100.0	100.0
100.0	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil SPSS 22, 2021 Pada table diatas dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lamanya bekerja pada waktu 1-5 tahun sebanyak 46 orang dengan persentase 45,1%, 6-10 tahun sebanyak 38 orang dengan persentase 37,3%, dan lamanya bekerja selama > 11 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 17,6%. Dapat dilihat bahwa lamanya bekerja 1-5 tahun lebih banyak daripada yang lainnya. Table 6. Jabatan

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Welder	20	19.6	19.6
Fitter	23	22.5	42.2
Valid Helper	Fitter	12	11.8
29.4	15.7	1.0	100.0
11.8	29.4	15.7	1.0
100.0	53.9	83.3	99.0
100.0	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil SPSS 22 Pada table diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jabatan welder ada 20 orang dengan persentase 19,6%, jabatan fitter ada 23 orang dengan persentase 22,5%, jabatan helper fitter ada 12 orang dengan persentase 11,8%, jabatan grenda ada 30 orang dengan persentase 29,4%. 4.2 Hasil Uji Validitas jabatan helper ada 16 orang dengan persentase, 15,7%, dan jabatan admin ada 1 orang dengan persentase 1,0%. Bisa dilihat bahwa jabatan lebih banyak adalah jabatan grenda dibandingkan jabatan yang lainnya. Table 7. Motivasi Kerja (X1) Item r hitung r table Keterangan X1.1 0,849 0,361 Valid X1.2 0,636 0,361 Valid X1.3 0,838 0,361 Valid X1.4 0,666 0,361 Valid

Sumber: Hasil SPSS 22 Pada table variabel motivasi kerja terdapat 4 item. Item pertama dengan r hitung 0,849 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, item kedua dengan r hitung 0,636 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, item ketiga dengan r hitungnya 0,838 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, dan yang terakhir item keempat dengan r hitung 0,666 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid. Tabel 8. Kompetensi Kerja (X2) Item r hitung r table Keterangan X2.1 0,760 X2.2 0,643 X2.3 0,868 0,361 Valid 0,361 Valid 0,361 Valid

Sumber: Hasil SPSS 22 Pada variabel kompetensi kerja terdapat 3 item dinyatakan hasilnya valid, dan item ketiga dengan r yaitu yang pertama dengan hasil r hitungnya 0,760 hitungnya 0,868 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan dan r table 0,361 dinyatakan hasilnya valid, item hasilnya valid. kedua dengan r hitungnya 0,643 dan r table 0,361 Tabel 9. Gaya Kepemimpinan (X3) Item r hitung r table Keterangan X3.1 0,759 0,361 X3.2 0,815 0,361 X3.3 0,733 0,361 X3.4 0,624 0,361 X3.5 0,682 0,361 Valid Valid Valid Valid

Sumber: Hasil SPSS 22 Pada table variabel gaya kepemimpinan tabelnya 0,361 dinyatakan valid, sedangkan item terdapat 5 item yaitu, item yang pertama dengan r yang keempat dengan r hitungnya 0,624 dan r hitung 0,759 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan tabelnya 0,361 dinyatakan valid, dan item kelima hasilnya valid, item yang kedua dengan r hitung dengan r hitungnya 0,682 dan r tabelnya 0,361 0,815 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, item dinyatakan valid. yang ketiga dengan r hitungnya 0,733 dan r Tabel 10. Kinerja Karyawan (Y) Item r hitung r table Keterangan Y.1 0,727 0,361 Valid Y.2 0,665 0,361 Valid Y.3 0,775 0,361 Valid Y.4 0,918 0,361 Valid

Sumber: Hasil SPSS 22 Pada table variabel y kinerja karyawan terdapat 4 item yaitu yang pertama dengan r hitung 0,727 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, item kedua yaitu dengan r hitungnya 0,665 dan r tabelnya 4.3 Hasil Uji Reliabilitas 0,361 dinyatakan valid, item ketiga dengan r hitung 0,775 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid, dan item keempat dengan r hitung 0,918 dan r tabelnya 0,361 dinyatakan valid. Tabel 11. Hasil Uji Realibilitas No Variabel Nilai Cronbach's Alpha Kriteria Keterangan 1 Motivasi Kerja 2 Kompetensi Kerja 3 Gaya Kepemimpinan 4 Kinerja Karyawan 0,735 >0,60 Reliabel 0,633 > 0,60 Reliabel 0,768 >0,60 Reliabel 0,770 >0,60 Reliabel

Sumber: Hasil SPSS 22 Berdasarkan table diatas hasil uji variabel motivasi kerja pada nilai alpha cronbach adalah 0,735 dengan hasil kriteria lebih besar dari 0,60 dinyatakan reliable, hasil uji variabel kompetensi kerja pada nilai cronbach alpha 0,633 dengan hasil kriteria lebih besar 0,60 dinyatakan reliable, pada 4.4 Hasil Uji Normalitas Uji normalitas adalah alat untuk menguji model regresi untuk variabel dependen dan untuk mengetahui apakah dua variabel independen memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan satu sampel kolmogorov smirnov. Dan diagram normal P-Plot Regression Standardized. sesuai dengan kriteria variabel gaya kepemimpinan dengan nilai alpha cronbach 0,768 dengan hasil kriteria lebih besar 0,60 dinyatakan reliable, dan yang terakhir adalah variabel kinerja karyawan dengan nilai hasil cronbach alpha 0,770 dengan kriteria lebih besar 0,60 dinyatakan reliable. yaitu garis diagonal yang berada diatas nilai 0,05 data yang ada terdistribusi secara normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji data yang disajikan dalam tabel yang ditampilkan untuk menentukan apakah data tersebut secara umum normal. Dengan taraf signifikan 5% (0,05) yang dicerminkan berdasarkan model regresi berdistribusi normal, jika

Asymp sig (2-tailed) > 0,05. 4.5 Hasil [Uji Kolmogorov-Smirnov Tabel 12](#). Hasil [Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Tiled](#) [Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual N Normal Parameters a. b. Most Extreme Differences Mean Std. Deviation Absolute Positive Negative](#) 102 .0000000 1.02348936 .064 .064 -.040 Test Statistic .064 [Asymp. Sig. \(2-tailed\)](#) .200 c. d. [Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.](#) Sumber: Hasil SPSS 22 Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada sebaran adalah normal karena nilai Asymp sig (2- table 12 dapat disimpulkan one-sample tiled) > 0,05 Dengan taraf signifikan 5% (0,05). Kolmogorov-Smirnov Test ini menghasilkan data 4.6 Hasil [Uji Multikolinearitas Tabel 13](#). Hasil [Uji Multikolinearitas Coefficients a](#). Collinearity Statistics [Model Tolerance VIF 1 Motivasi Kerja](#) .455 Kompetensi Kerja .468 Gaya Kepemimpinan .617 2.198 2.136 1.620 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil SPSS 22 Pada table diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja nilai VIF nya sebesar 2.198 dan nilai tolerance-nya 0,455, pada variabel kompetensi kerja dengan nilai VIF 2.136 dan nilai tolerance 0,468, dan model variabel pada gaya kepemimpinan dengan nilai VIF 1.620 dan nilai 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah suatu pengamatan dalam model regresi tidak sama dengan selisih yang satu dengan yang lainnya. Jika perbedaan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama, disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda artinya heteroskedastisitas. Untuk melihat scatter plot atau tolerance 0,617. Hal ini berarti hasil nilai toleransi untuk semua variabel bebas adalah > 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk semua variabel bebas juga < 10. Artinya variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas, artinya semua variabel dapat digunakan. nilai prediksi dari variabel dependen yaitu SPRESID dengan residual error ZPRED. Data dari penelitian ini terhindar dari gejala gangguan heteroskedastisitas dan tidak berbentuk suatu pola serta tersebar disekitar bawah dan atas angka 0. Maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Tabel 14. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients a Model 1 (Constant) Motivasi Kerja Kompetensi Kerja Unstandardized Coefficients B 1.766 Std. Error .968 .316 .075 .470 .099 Standardized Coefficients Beta .346 .383 t 1.824 4.239 4.750 Sig. .071 .000 .000 Gaya Kepemimpinan .180 .054 .234 3.330 .001 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil SPSS 22 Dari hasil uji analisis regresi linear berganda table 4.13 diatas, hasil yang didapatkan pada rumus persamaan regresi yaitu: $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ $Y = 1,766 + 0,316x_1 + 0,470x_2 + 0,180x_3 + e$ Berdasarkan persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa: 1. Nilai konstanta memiliki nilai 1,766 yang menggambarkan apabila variabel motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 1,766. 2. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi 0,316 yang berarti apabila nilai variabel independen lain berganti, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi kerja (X1) maka kinerja karyawan (Y) terjadi peningkatan sebesar 0,316. Nilai koefisien motivasi kerja yang positif menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y), karena jika 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) motivasi kerja (X1) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) ikut meningkat. 3. Variabel kompetensi kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi 0,470 yang berarti apabila nilai variabel independen lain berganti, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kompetensi kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) terjadi peningkatan sebesar 0,470. Nilai koefisien kompetensi kerja menunjukkan dampak positif antara kompetensi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). 4. Variabel gaya kepemimpinan (X3) memiliki nilai koefisien regresi 0,180 yang berarti apabila nilai variabel independen lain berganti, maka setiap kenaikan 1% variabel gaya kepemimpinan (X3) maka kinerja karyawan (Y) terjadi peningkatan sebesar 0,180. Nilai koefisien gaya kepemimpinan menunjukkan hubungan positif antara gaya kepemimpinan (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Model Summary b Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 .838a .702 .693 1.039 a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil SPSS 22 Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai square R kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), adalah 0,702 atau 70,2%. Angka ini menunjukkan sedangkan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi variabel gabungan untuk variabel motivasi kerja oleh variabel di luar penelitian ini atau nilai error. (X1), kompetensi kerja (X2), dan gaya 4.10 Hasil Uji t (Parsial) Tabel 16. Hasil Uji t Coefficients Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients Model B 1 (Constant) 1.766 Motivasi Kerja .316 Kompetensi Kerja .470 Gaya Kepemimpinan .180 Std. Error Beta T Sig. .968 1.824 .071 .075 .346 4.239 .000 .099 .383 4.750 .000 .054 .234 3.330 .001 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil SPSS 22 t-Tabel (n-k-1) = (102-3-1) = t-Tabel 98 = 1.98447 Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: 1. Pada hipotesis variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 4,239 > t tabel 1.98447, dimana Ho ditolak dan Hi diterima yang berarti terdapat pengaruh positif secara parsial pada variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). 2. Pada hipotesis variabel kompetensi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 4,750 > t tabel 1.98447, dimana Ho ditolak dan Hi diterima yang berarti terdapat pengaruh positif secara parsial pada variabel kompetensi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). 3. Pada hipotesis pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,001 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 3,330 > t tabel 1.98447, dimana Ho ditolak dan Hi diterima yang berarti terdapat pengaruh positif secara parsial pada variabel gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan penjelasan diatas bahwa variabel motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 4.11 Hasil Uji f (Simultan) Uji F dilakukan untuk menghitung pengaruh semua variabel bebas bersama-sama dengan variabel terikat. Untuk pengujian ini didapati melalui: Tabel 17. Hasil Uji f ANOVA F-Tabel(n-k)(102-3) = F-Tabel 99 sebesar 2.70 Model Sum of Squares df Mean Square F Sig. 1 Regression 249.454 3 83.151 77.021 .000b Residual 105.801 98 1.080 Total 355.255 101 a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja Sumber: Hasil SPSS 22 Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel (77,021 > 2,70), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Hi diterima pada variabel motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2) 4.12 Pembahasan Pengaruh variabel motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Bersama-sama dengan hasil penelitian sebelumnya, diperoleh hasil sebagai berikut. 1. Motivasi kerja (X1) memiliki signifikansi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indopalkon Perkasa. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pengaruh positif sebesar 0,000 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 4,239 > t tabel 1.98447, dimana Ho ditolak dan Hi diterima. Hasil uji penelitian ini sejalan dengan penelitian (Simanjuntak and Aini 2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y). 2. Kompetensi kerja (X2) memiliki signifikansi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indopalkon Perkasa. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pengaruh positif sebesar 0,000 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 4,750 > t tabel 1.98447, dimana Ho ditolak dan Hi diterima. Hasil uji penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suhardi 2019) yang dan gaya kepemimpinan (X3) jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). menyatakan bahwa variabel kompetensi kerja (X2) berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y). 3. Gaya kepemimpinan (X3) memiliki signifikansi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indopalkon Perkasa. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pengaruh positif sebesar 0,001 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 3,330 > t tabel 1.98447, dimana Ho ditolak dan Hi diterima. Hasil uji penelitian ini sejalan dengan penelitian (Diana and Suhardi 2019) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X3) berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Y). SIMPULAN Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dari Bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Hasil uji hipotesis pertama (H1), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopalkon Perkasa. 2. Hasil uji hipotesis kedua (H2), menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopalkon Perkasa. 3. Hasil uji hipotesis ketiga (H3), menunjukkan bahwa variabel gaya

[kepemimpinan \(X3\) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan](#) pada PT Indopalkon Perkasa. 4. Dari hasil pengujian uji f dapat dijelaskan secara simultan bahwa variabel motivasi kerja (X1), kompetensi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indopalkon Perkasa. DAFTAR PUSTAKA Diana, and Suhardi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Utama Raya." Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam 1–10. Fitriana, Elfrida, and Mauli Siagian. 2020. PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA HOSINDO SEJAHTERA. Vol. 4. Gultom, Debby Fransiska, Widya Wati, Junita Sinaga, Dan Della, Ananda Putri, and Info Artikel. 2019. PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (TANJUNG MORAWA MEDAN) PRODUKSI KELAPA SAWIT. Vol. 5. Ida Farida, Syarifah, and Muhammad Makna Fauzi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. Vol. 1. Panjaitan, Maludin. 2017. "12-45-1-PB." Siagian, Mauli. 2018. SAT NUSAPERSADA TBK BATAM. Vol. 3. Simanjuntak, Jontro. 2020. PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UT QUALITY INDONESIA. Vol. 01. Simanjuntak, Jontro, and Nur Aini. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja PT Hi-Precision Engineering Indonesia." Jurnal Ulul Albab 23(1):15. Sinurat, Elferida J. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan." Jurnal Ilmiah Methonomi 3(2):92–106. Suhardi, Suhardi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening." Jurnal Benefita 4(2):296. doi: 10.22216/jbe.v4i2.3670. Supriandi, and Jontro Simanjuntak. 2020. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Homasindo Sukses Abadi." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 8(3):154–63. doi: 10.35794/emba.v8i3.29658. Syarifuddin Nurasih, Silfana, Baharuddin Semmaila, and Amiruddin Husain. 2019. PARADOKS : JURNAL ILMU EKONOMI. Tirtayasa, Satria. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1):1–14. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2234.