

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan

Muhammad Adamullah Khadir Jaylani¹, Ninin Non Ayu Salmah², Reina Damayanti³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, jaykfd@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nininonayu@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, reinadamayanti.rd@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, yang dimana penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai, pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai, dan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersamaan terhadap motivasi pegawai. Sampel dalam penelitian kali ini berjumlah 41 responden. Metode penelitian ini adalah jenis data kuantitatif asosiatif yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan sebagai instrumen penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, serta uji heteroskedastisitas. Temuan penelitian ini Secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sedangkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan. Namun variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, kompensasi, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted at the South Sumatra Light Railroad Management Center, where this study aimed to identify leadership styles that influence employee motivation, the effect of compensation on employee motivation, and the influence of leadership style and compensation simultaneously on employee motivation. The sample in this study amounted to 41 respondents. This research method is a type of associative quantitative data obtained through questionnaires distributed to employees of the South Sumatra Light Railroad Management Center as a research instrument. The data analysis technique used in this research is the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The findings of this study Partially the leadership style variable has no significant effect on employee motivation, while partially the compensation variable has a significant effect. However, the variables of leadership style and compensation have a significant effect on employee motivation.

Keywords : Leadership Style, Compensation, Work Motivation.

A. PENDAHULUAN

Kontribusi sumber daya manusia perusahaan untuk penyelesaian tugas sangat penting untuk keberhasilannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sesuatu yang diinginkan oleh setiap bisnis untuk tumbuh dan berkembang di masa depan. Bakat tinggi selanjutnya diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban yang diberikan kepada organisasi. Diantisipasi bahwa keberadaan sumber daya berkualitas tinggi akan memungkinkan pengendalian aktif disediakan untuk perusahaan, termasuk perencana, pelaksana, dan pengawas perusahaan. Bisnis harus meningkatkan standar manajemen jika ingin bersaing dengan bisnis lain. Kinerja pegawai dalam organisasi akan meningkat jika sumber daya manusia memadai dan kebutuhannya terpenuhi. Dikarenakan peningkatan kinerja perusahaan di antara karyawannya sudah menunjukkan bahwa perusahaan mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan efektif.



Perusahaan pasti memiliki seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinannya sendiri untuk memotivasi dan mengarahkan setiap anggota timnya. Pemimpin yang efektif menggunakan berbagai gaya kepemimpinan, tetapi pertama-tama mereka harus memiliki pemahaman yang kuat tentang orang-orang yang mereka pimpin, kekuatan dan kelemahan mereka, dan cara terbaik menggunakan kekuatan itu untuk menutupi kekurangan. Seorang pemimpin harus mampu menginspirasi dirinya untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dengan gaya kepemimpinannya.

Menurut Nugraha (2021:4) perusahaan membutuhkan pemimpin yang cakap, memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola berbagai kegiatan atau aktivitas yang ada dalam suatu perusahaan, tugas seorang pemimpin tidak hanya berhubungan dengan orang yang diatas saja. pemimpin juga harus mampu berhubungan baik dengan bawahannya atau para pegawai kerja, seorang pemimpin juga harus dapat mempengaruhi karyawan atau bawahannya agar para karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, gaya kepemimpinan diterapkan oleh pimpinan secara tidak langsung dapat mempengaruhi atau memotivasi karyawan dalam bekerja, yang dimana dalam studi ini gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan dorongan pegawai dalam bekerja.

Menurut Rivai (2017:9) Menggunakan gaya kepemimpinan tertentu, seorang pemimpin dapat mempengaruhi anggota timnya untuk bekerja sama menuju tujuan bersama dan mencapai tujuan. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan pemimpinnya buruk. Seorang pemimpin yang tidak efektif tidak akan memberikan instruksi yang jelas kepada anggota timnya, yang akan menyebabkan beberapa pekerja bekerja dengan patuh dan menghasilkan pekerjaan di bawah standar.

Menurut Syarif (2022:20) ketika seseorang berkontribusi pada layanan perusahaan, mereka diberi kompensasi. Dengan demikian, kompensasi yang diterima sebagai imbalan oleh para pegawai dari perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, dengan adanya kompensasi maka perusahaan dapat mempertahankan karyawan-karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas dalam bekerja. Untuk memenuhi tujuan perusahaan, perusahaan dapat menerapkan persyaratan kerja tetap jika karyawan menerima gaji yang dapat diterima tetapi kinerjanya di bawah standar.

Menurut Mangkunegara (2017:61) karyawan yang berorientasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh keadaan atau energi yang disebut motivasi. Motivasi dapat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang agar suatu pekerjaan menjadi lebih baik dan dapat membuat suatu pegawai menjadi lebih semangat dalam bekerja.

Sistem angkutan massal baru *Light Rail Transit* (LRT) yang infrastrukturnya telah dibangun sejak akhir tahun 2015 dan mulai beroperasi pada Agustus 2018 ini ditujukan sebagai sarana transportasi utama Kota Palembang. Diharapkan dengan membangun jalur LRT, pergerakan orang akan dipercepat, pengalaman perjalanan mereka akan meningkat, dan wilayah di sekitar Kota Palembang akan berkembang, tentunya agar LRT dapat terus berkembang dan bisa terus beroperasi harus ada yang mengelola, yang dalam hal ini LRT dikelola dan dirawat dengan baik oleh Balai Pengelola Kereta Api Ringan.

Dari wawancara yang telah dilakukan terhadap karyawan di Balai Pengelola Kereta Api Ringan gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi kerja pegawai, sehingga para pegawai yang terdapat pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan mempunyai dorongan yang baik dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan hasil kerja dan membuat instansi dapat lebih baik lagi kedepannya.

Selain dari faktor kepemimpinan, pemberian kompensasi merupakan aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, jika pemberian kompensasi sesuai maka pegawai dapat termotivasi lebih baik dalam bekerja, begitu juga sebaliknya jika pemberian kompensasi tidak sebagaimana mestinya terhadap apa yang dilakukan pegawai maka sebagian pegawai akan menurun semangat dalam bekerja, yang dalam hal ini kompensasi yang diberikan oleh Balai Pengelola Kereta Api Ringan berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas yang dapat mendorong motivasi pegawai dalam bekerja sehingga mendapatkan hasil yang baik serta membuat instansi menjadi lebih baik kedepannya dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja didapatkan dari pengaruh gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi, baik atau tidaknya itu tergantung dari pengaruh dan pemberiannya, jika pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan dan pemberian kompensasi sesuai maka akan baik pula motivasi yang didapat oleh pegawai, begitu juga sebaliknya ketika tidak berpengaruhnya gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang tidak sebagaimana mestinya maka motivasi yang didapatkan oleh pegawai pula akan menurun, sehingga berdampak pada kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan”

B. KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Wokas et al (2022:56) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin menjalankan peran kepemimpinannya memengaruhi bagaimana individu di bawah kendalinya atau mereka yang melihat dari luar melihatnya. Menurut Mulang (2022:501) gaya kepemimpinan adalah kumpulan atribut yang digunakan pemimpin untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai tujuan. Pola perilaku dan metode yang dipilih dan sering digunakan seorang pemimpin disebut sebagai gaya kepemimpinan pilihan mereka.

Menurut Cahyo et al (2022:109) kemampuan seorang pemimpin untuk membimbing, mempengaruhi, menginspirasi, dan mengendalikan orang lain dikenal sebagai gaya kepemimpinannya. atau bawahan agar memungkinkan mereka bertindak dengan sengaja dan sukarela untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kumpulan kemampuan individu untuk membimbing atau mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan tertentu.

Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Rahayu et al (2022:187) terdapat 6 tipe-tipe gaya kepemimpinan yaitu :

1. Tipe Kepemimpinan Demokratis. Kepemimpinan demokratis semacam ini ditentukan oleh keterlibatan dalam penetapan tujuan dan sintesis dari banyak sudut pandang atau ide untuk memilih cara yang paling efektif untuk melaksanakan tugas, Gaya kepemimpinan ini mempromosikan inisiatif bawahan dan ditentukan oleh prosedur pengawasan terbuka.



2. Tipe Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan otoriter merupakan tipe pemimpin dengan kepribadian otoriter selalu percaya bahwa otoritas yang sah adalah miliknya, dan sebagai hasilnya, dia percaya bahwa dia memiliki hak untuk mendominasi dan mengendalikan orang lain.
3. Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*. Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada gagasan bahwa karyawan atau bawahan suatu organisasi mampu membuat keputusan sendiri dan mengelola urusan mereka sendiri dengan sedikit bimbingan dari pemimpin.
4. Tipe Kepemimpinan Karismatik. Jenis dan gaya kepemimpinan karismatik ini menyoroti sifat seorang pemimpin yang sangat unik untuk mendapatkan kesetiaan dari pengikutnya.
5. Tipe Kepemimpinan Paternalistik. Gaya kepemimpinan ini yang diartikan dengan sikap kebabakan dalam arti melindungi, memelihara, dan membantu orang-orang dari organisasi yang dipimpinnya, dikenal sebagai paternalistik.
6. Tipe Kepemimpinan Ahli. Keterampilan atau pengetahuan unik seorang pemimpin disorot dalam tipe dan gaya kepemimpinan ini, dalam industri tempat mereka beroperasi. Dalam situasi ini, pemimpin harus profesional, yang diperoleh baik melalui pendidikan tertentu atau melalui pengalaman hidup pemimpin itu sendiri.

Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Afrizal et al (2020:1) terdapat empat fungsi gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Peran komando, merupakan fungsi kepemimpinan satu arah,
2. Peran konsultatif, yaitu peran kepemimpinan dua arah bagi yang dipimpin, padahal pelaksanaan pemimpin sangat penting,
3. Peran partisipatif, yang mencakup fungsi kepemimpinan dua arah dimana pemimpin memberikan bimbingan kepada orang yang dipimpinnya serta mengembangkan interaksi manusia yang sukses antara pemimpin dan yang dipimpinnya.
4. Fungsi delegasi, yaitu tanggung jawab pemimpin untuk memberikan hak kepada orang lain membuat, memutuskan, dan/atau melaksanakan pilihan dengan atau tanpa persetujuan pimpinan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Sudiantini dan Saputra (2022:467) menyebutkan indikator indikator Gaya Kepemimpinan ialah sebagai berikut:

1. Kemampuan memotivasi, merupakan kualitas yang dapat digunakan para pemimpin untuk menginspirasi dan memberdayakan anggota tim mereka agar berhasil.
2. Kemampuan komunikasi, merupakan kemampuan dalam proses penyampaian informasi yang berisi pesan, ide, gagasan.
3. Kemampuan mengambil keputusan, merupakan kemampuan untuk memperoleh pilihan terbaik dari alternatif yang tersedia agar tujuan yang dicapai dapat berjalan sesuai dengan baik.
4. Kemampuan mengendalikan emosi, merupakan suatu kemampuan untuk menyadari perasaan yang baik maupun yang buruk dan mengarahkan agar perasaan tersebut menjadi lebih baik.
5. Tanggung jawab, melakukan semua tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh serta menanggung segala sebab dan akibatnya

Kompensasi

Menurut Syarif (2022:20) ketika seseorang berkontribusi pada layanan perusahaan, mereka diberi kompensasi. Menurut Putri dan Waskito (2021:111) kompensasi merupakan faktor paling signifikan dan esensial yang dipertimbangkan pekerja saat mengevaluasi majikan, karena gaji adalah cara perusahaan mengungkapkan rasa terima kasih kepada karyawan karena menyumbangkan keterampilan mereka untuk bisnis, tujuan dicapai dengan kompensasi dan perusahaan berupa gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain. Menurut Mujanah (2019:1) karyawan dapat menerima kompensasi dalam bentuk uang atau tunjangan lain atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan.

Tujuan Kompensasi

Menurut Syarif (2022:20) bahwa maksud di balik tujuan kompensasi merupakan untuk meningkatkan remunerasi, pakta kolaborasi, kebahagiaan kerja, pengadaan yang efisien, inspirasi, disiplin diri, pengaruh serikat pekerja, dan pengaruh pemerintah. Menurut Dwianto (2019:209) tujuan kompensasi ialah, mengakui pekerjaan yang baik, menjamin keadilan, pertahankan karyawan, memperoleh personel yang berkualifikasi, manajemen biaya, mematuhi hukum. Menurut Darma (2019:6) tujuan kompensasi adalah untuk menjamin pekerja yang mengalami cedera di tempat kerja mendapatkan kompensasi seperti dengan Undang-Undang peraturan kompensasi pegawai dan untuk memastikan bahwa undang-undang dan peraturan ini diterapkan secara konsisten.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2018:442) terdapat 4 indikator kompensasi:

1. Gaji atau Upah, untuk personel manufaktur dan pemeliharaan, gaji biasanya didasarkan pada upah. Sebagian besar waktu, upah diterapkan pada tarif gaji tahunan, bulanan, atau mingguan dan biasanya terkait dengan tarif gaji per jam.
2. Insentif, insentif adalah pembayaran ekstra yang dilakukan di atas atau di samping gaji atau upah perusahaan.
3. Tunjangan. tunjangan mencakup apa saja yang menunjang dalam bekerja, seperti dana pensiun dan asuransi kesehatan.
4. Fasilitas. fasilitas seperti kendaraan dinas, akses perusahaan, tempat khusus, dan kesenangan karyawan biasanya terkait dengan kesenangan.

Motivasi Kerja

Menurut Prawoto dan Hasyim (2022:276) komponen kunci dari setiap perusahaan adalah motivasi karyawannya selama bekerja, bermanfaat bagi karyawan dengan motivasi kerja keduanya dan menegaskan bahwa motivasi adalah rangkaian mempengaruhi seseorang agar dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang. Menurut Yadi (2022:3) motivasi adalah unsur-unsur yang mempengaruhi perilaku seseorang atau keinginannya untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, seperti yang diungkapkan dalam konteks bisnis.

Menurut Siregar dan Nurhayati (2022:659) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang memicu minat atau insentif untuk produktivitas. Akibatnya, dalam psikologi kerja, motivasi kerja sering disebut sebagai pemacu semangat kerja. Tingkat pencapaian seseorang juga tergantung pada seberapa termotivasi seseorang dalam bekerja. Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat bekerja serta mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja menjadi lebih baik sehingga membuat pekerjaan menjadi



lebih efektif dan menghasilkan hasil yang memuaskan, maka dari itu motivasi kerja merupakan hal yang penting agar karyawan bekerja sesuai yang diharapkan.

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

menurut Oagei (2020:16) Fungsi motivasi kerja meliputi 4 fungsi adalah sebagai berikut :

1. Memotivasi orang lain untuk bertindak adalah yang mendorong setiap kegiatan untuk diselesaikan, bertindak sebagai penggerak atau motor dengan mengeluarkan energi motivasi.
2. Menetapkan arah tindakan, yaitu tujuan yang harus dicapai, sehingga motivasi dapat menjadi pedoman dan tindakan dapat dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.
3. Membuat pilihan atas kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan dengan mengesampingkan hal-hal yang kontraproduktif dengan tujuan tersebut. Tentu saja, seorang siswa yang yakin akan lulus ujian akan fokus belajar dan melupakan bermain atau membaca komik demi melakukan apa yang perlu.

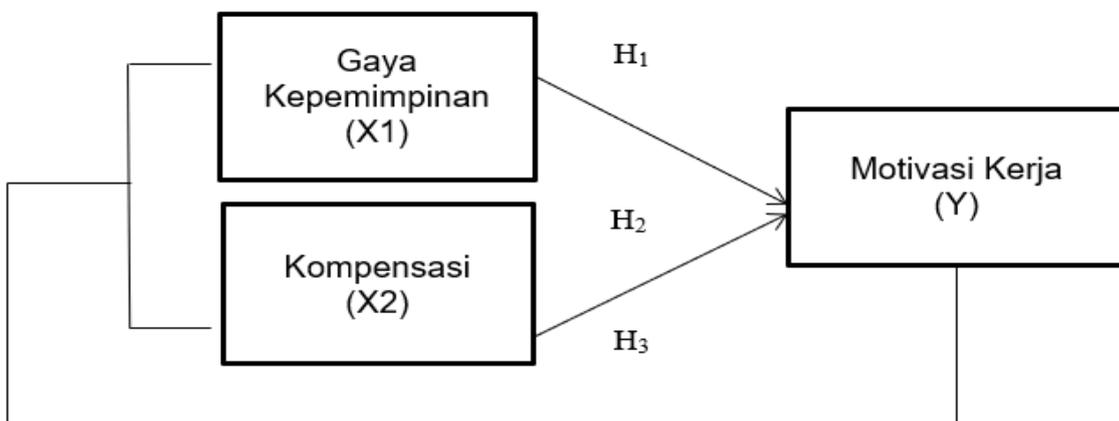
Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hustia (2020:81), lima komponen terdiri dari indikator motivasi kerja:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini merupakan tingkat yang paling mendasar harus dipenuhi oleh seseorang untuk melindungi diri sendiri, bersama dengan kebutuhan makan dan minum serta pakaian.
2. Kebutuhan akan rasa aman berasal dari keinginan untuk bertahan melawan bahaya, ancaman, konflik, dan dunia luar.
3. Kebutuhan hubungan, dorongan untuk hidup bersama orang lain, atau kebutuhan akan hubungan sosial (afiliasi).
4. Kebutuhan pengakuan, Keinginan untuk dihormati dan diperhatikan oleh orang lain, sering dikenal dengan kebutuhan akan pengakuan atau penghargaan, merupakan kebutuhan keempat.
5. Kebutuhan aktualisasi, atau kebutuhan untuk sepenuhnya mengekspresikan potensi diri sambil memaksimalkan kemampuan, keterampilan, dan potensi diri.

Kerangka Pikir

Sugiyono (2019:95) menjelaskan kerangka berpikir sebagai model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori menghubungkan banyak elemen yang telah ditemukan sebagai akar permasalahan utama. Kerangka pikir dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap motivasi kerja.



Gambar Kerangka Pemikiran

Motivasi kerja akan meningkat ketika gaya kepemimpinan diterapkan dengan benar sedangkan di sisi lain, akan menurun ketika gaya kepemimpinan diterapkan secara tidak tepat. Begitu pula dengan kompensasi. Jika adil, motivasi kerja akan meningkat begitu pula sebaliknya, jika tidak, maka motivasi bekerja akan menurun.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99) rumusan masalah untuk penelitian dalam bentuk pertanyaan, dan hipotesis adalah tanggapan sementara atas rumusan masalah tersebut. Hal ini karena solusinya semata-mata bergantung pada teori yang bersangkutan, ini hanyalah spekulasi sementara, belum ada bukti motivasi kerja karyawan berdasarkan pengamatan yang dilakukan tentang gaya kepemimpinan dan kompensasi, maka peneliti menyimpulkan dugaan sementara dalam penelitian ini yaitu :

- H₁ : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan
- H₂ : secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan pada kompensasi terhadap motivasi kerja pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan
- H₃ : Secara simultan ada pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Jalan Noerdin Pandji yang dimana adalah alamat Kantor Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan. Kabupaten Banyuwasin Sumatera Selatan 30967. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui Pengaruh gaya Kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja. Adapun jumlah populasi sebanyak 41 orang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Pengelolaan Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, seluruh populasi dalam penelitian ini atau 41 dan responden diambil sampelnya dengan menggunakan strategi sampling jenuh dalam penelitian ini yang berarti jumlah sample dalam penelitian ini ialah 41 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan teknik pengumpulannya adalah kuesioner. Dalam penelitian ini Menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Serta uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedasitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisiensi determinasi. Uji hipotesis yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini uji coba instrumen dilakukan untuk melihat apakah data layak atau tidak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuisisioner hal yang perlu dilakukan adalah menguji sampel sebanyak 41 responden sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak di jadikan instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.



Menurut uji validitas, setiap klaim yang dibuat dalam penelitian didukung karena nilai yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan antara 0,310 dan 0,768 menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau lebih besar dari 0,308, nilai yang diperoleh untuk variabel kompensasi antara 0,438 dan 0,742 menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau lebih besar, dan nilai yang diperoleh variabel motivasi kerja antara 0,393 dan 0,753 menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau lebih besar.

Selanjutnya uji reabilitas Tes *Cronbach Alpha* dapat digunakan untuk menentukan reliabilitas. Nilai 0,60 adalah batas yang dapat reliabel. Dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. *Tidak reliabel* jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60. Dari hasil uji realibilitas gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja memperoleh nilai sebesar 0,724, 0,807, dan 0,847. Karena semua nilai > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan reliabel. Selanjutnya dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas untuk memastikan bahwa persamaan regresi memiliki hasil yang konstan, tidak bias dan tepat dalam melakukan estimasi.

**Tabel Normalitas
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardzed Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.78866564
Most Extreme Difference	Absolut	.120
	Positive	.120
	Negative	-.101
Test Statistics		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142 ^c

Sumber : Data diolah, 2023

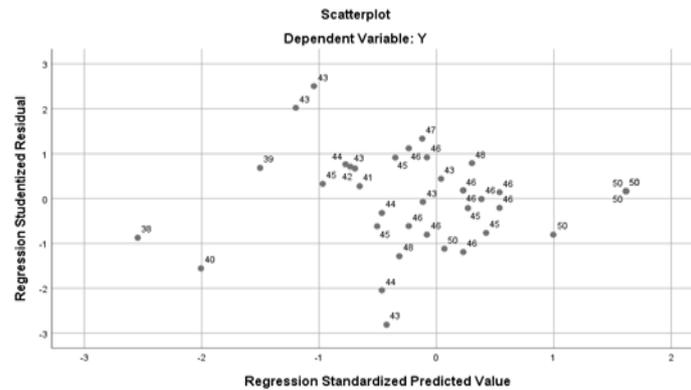
Berdasarkan tersebut, Asymp. Sig (2-tailed) yaitu 0,142 lebih besar dari 0,05 seperti terlihat pada tabel di atas. Akibatnya, data dapat dianggap terdistribusi secara teratur. Sehingga dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.277	6.737			
X1	.419	.222	.287	.434	2.306
X2	.566	.157	.547	.434	2.306

Sumber : Data diolah, 2023

Dengan menggunakan tabel sebelumnya sebagai pedoman, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi adalah 0,434 yang berarti lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF adalah 2,306 yang berarti kurang dari 10. Kesimpulan , multikolinieritas dalam mode regresi tidak menunjukkan tanda apapun.



Gambar Uji Heteroskedastistas

Sumber : data diolah, 2023

Mengingat titik-titik tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta hasil uji heteroskedastisitas pada grafik di atas tidak menunjukkan pola yang terlihat, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas. Selain itu, analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaji dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dengan temuan analisis yang ditunjukkan pada tabel yang terdapat dibawah ini:

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.277	6.737		.041	.967	
	X1	.419	.222	.287	1.888	.067	
	X2	.566	.157	.547	3.597	.001	

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,277 + 0,419 X_1 + ,566 X_2$$

Ketika tidak ada gaya kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) yang dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda, maka variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,277 yang menunjukkan konstan atau tidak bervariasi tanpa adanya variabel independen tersebut. b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,419, menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap satu satuan kenaikan variabel gaya kepemimpinan, dengan asumsi variabel kompensasi tidak berubah meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,419. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien X2 (b2) sebesar 0,566. Dengan anggapan bahwa variabel gaya kepemimpinan tetap, yang berarti setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan berdampak positif terhadap motivasi kerja.

Tabel Hasil Analisis Koefesein Determinasi

Model Summary				
Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.598	2.94783

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien adjusted R square (R²) adalah 0,598 atau 59,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan gaji memiliki pengaruh sebesar 0,598 persen terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan lainnya sebesar (100%-59,8%) = 40,2% dijelaskan oleh variable yang tidak terdapat pada penelitian kali ini, yaitu diantaranya pengaruh komunikasi internal, evaluasi dan reward.

Tabel Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardzed Coefficients		Standardzed Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Eror	Beta		
1	(Constan)	.277	6.737		.041	.967
	X1	.419	.222	.287	1.888	.067
	X2	.566	.157	.547	3.597	.001

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t dengan variabel bebas “gaya kepemimpinan” diperoleh nilai signifikan 0,067 > 0,05 yang menunjukkan bahwa HO diterima. Oleh karena itu mungkin untuk menarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja tetapi tidak substansial. Nilai sig variabel kompensasi adalah 0,001 < 0,05 yang menunjukkan bahwa HO ditolak dan Ha diterima. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 sebagian mempengaruhi motivasi kerja secara substansial.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	535.304	2	267.652	30.801	.000 ^b
	Residual	330.208	38	8.690		
	Total	865.512	40			

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas nilai sig 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima. Artinya secara simultan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi.

berikut interprestasi hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

Skor sebesar 0,277 menunjukkan bahwa variabel keadaan motivasi kerja yang meliputi variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi (X1 dan X2) tidak dipengaruhi oleh faktor lain menurut persamaan regresi linier berganda. Variabel motivasi kerja tetap tidak berubah dengan tidak adanya variabel independen. b1 (nilai koefisien

regresi X1) sebesar 0,419, menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan, dengan asumsi variabel kompensasi tidak berubah, meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,419. Berdasarkan nilai koefisien X2 (b2) sebesar 0,566 variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel motivasi kerja. Dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan tetap, artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi akan mempengaruhi motivasi kerja sebesar 0,566.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,598 atau 59,8% untuk koefisien R Square (R²) yang dimodifikasi. Jadi, dapat disimpulkan besarnya kontribusi sumbangan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,598 sedangkan lainnya sebesar $(100\% - 59,8\%) = 40,2\%$ dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat pada studi kali ini antara lain seperti pengaruh komunikasi, evaluasi dan reward.

- a. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa uji t menunjukkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak dengan nilai signifikansi $0,067 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang jelas antara faktor motivasi dan karakteristik gaya kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan penelitian Amalia (2016) yang menemukan bahwa karakteristik yang mempengaruhi motivasi kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan.
- b. Dari hasil pengujian uji t menunjukkan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap variabel motivasi. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya dari Setyowati (2023), yang menemukan hubungan substansial antara faktor remunerasi dan variabel insentif kerja.
- c. Dari hasil uji F secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja diperoleh nilai signifikan $F 0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak Ha diterima. Artinya ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi terhadap motivasi. Penelitian sebelumnya oleh Manayang (2020) menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi variabel motivasi secara signifikan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan berikut dari penelitian yang diberikan pada bab sebelumnya, sebagai berikut:

- a. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Balai Pengelolaan Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.
- b. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja pada Balai Pengelolaan Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.
- c. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada Balai Pengelolaan Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :



- a. Pusat Manajemen Kereta Api Ringan Sumatera Selatan harus lebih meningkatkan komponen gaya kepemimpinan dengan meningkatkan pasokan penghargaan dan langkah-langkah korektif untuk menginspirasi karyawan karena tidak ada hubungan yang terlihat antara gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan.
- b. Motivasi yang efektif menginspirasi orang untuk bekerja lebih antusias, maka seharusnya pegawai lebih mungkin untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan diharapkan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga motivasi dan semangat kerja pegawai naik dan dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, D., Saputra, R., Wahyuni, . & Erinaldi, . (2020). Fungsi Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegasi Dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*.
- Cahyo, Y. D., Meftahudin, M., & Trihudiyatmanto, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi terhadap Produktifitas Kerja. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedelapan*.PT. Refika Aditama.
- Mulang, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*.
- Nugraha, B. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Deskripsi Teoritis Tentang Kinerja Pegawai, Penilaian Kinerja Pegawai dan Pemeliharaan SDM*. Purwokerto Selatan, Kab.Banyumas: CV. Pena Persada.
- Oagei, E. (2020). Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Kampung Mandouw Distrik Samofa Kabupaten Biak Numfor. *Copi Susu: Jurnal Komunikasi, Politik & Sosiologi*.
- Prawoto, A., & Hasyim,WI. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *IKRATH-EKONOMIKA*.
- Rahayu, S., Kurniati, I., Suryani, I., Wahidin, I., & Muchtar, H. S. (2022). Hakikat Kepemimpinan dan Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan. *Eduprof: Islamic Education Journal*.
- Rivai Z. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek* . Jakarta: Pt Raja Granindo Persada.

- Siregar, A. J., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementrian A (Rivai, 2017)gama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*.
- Sugiyono. (2019). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Syarif, R (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wokas, N. G. J., Dotulong, L. O. A., & Saerang, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PIn Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Yadi, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*.

