Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 28112-28131

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN MEDAN

Michael[1], Fenny Chandra [2]

[1,2] Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Unggulan Cipta Mandiri Medan, Indonesia

***Penulis Korespondensi: michael.lecturer@ucmcampus.ac.id**

Published: Mei , 2026

ABSTRACT

This study aims to describe the influence of leadership style, work stress, and compensation on employee work performance at PT. Multimas Nabati Asahan Medan which lasted for 2 (two) months start from April 2022 until May 2022. This research was using descriptive and quantitive methods. The respondents of this research are all employees at PT. Multimas Nabati Asahan Medan which totaled to 88 (eighty eight) employees. The instrument of this research is questionnaires to collect data from variable of leadership variable, variable of work stress, variable of compensation and variable of employee work performance. The technique of data analysis was using valiity test, reliability test, descriptive analysis, normalty test, multicolinearity test, heterocedacity test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hyphotesis test or t test, silmutananeous test or F test, and calculation of coefficient determination.

The result of descriptive analysis for variable of leadership style, variable of compensation and variable of employee work performance are in good category, while variable of work stress is in very not good category at PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Based on the results of hypothesis testing partialy, variable of leadership style and compensation have a positive and significant influence on employee work performance at PT. Multimas Nabati Asahan Medan. While variable of work stress have a negative and significant influence on employee work performance at PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Silmutaneously, variable of leadership style, work stress and compensation have a positive and significant influence on employee work performance at PT. Multimas Nabati Asahan Medan. The contribution of leadership style, work stress and compensation to improve empoyee work performance are 0,773 or 77,3%., while the rest of 0.227 or 22,7% influenced by other variable not conducted on this research such as motivation, dicipline, communication, training, etc.

Keywords: Leadership Style, Work Stress, Compensation, Employee Performance.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat dan persaingan antara para pengusaha juga semakin ketat. Perubahan lingkungan

organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif mengharuskan setiap organisasi dan perusahaan untuk bersifat lebih resposif agar saggup bertahan dan terus berkembang. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena SDM lah yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan

organisasi itu sendiri. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik sebagai pemimpin maupun karyawan, karena sumber daya manusialah yang membuat rencana-rencana kerja serta pengawasan untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran dari sumber daya manusia tercermin pada prestasi kerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan agar karyawannya dapat berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain, bahwa pertumbuhan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya. Kenaikan pada prestasi kerja memicu produktivitas perusahaan, perbaikan di bagian manajemen, serta pada turnover karyawan yang akan mengalami pengurangan. Sebaliknya hal yang terjadi karena penurunan prestasi kerja antara lain potensi produktivitas yang menurun, lesunya kualitas kerja, turn over dari karyawan meninggi yang berlanjut pada pendapatan yang diperoleh perusahaan menjadi berkurang sehingga hal tersebut merugikan.

Untuk mendapatkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, banyak faktor yang perlu menjadi perhatian setiap organisasi dimana salah satunya terkait dengan unsur kepemimpinan. Sumber daya yang sudah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Hasil pra-survei di perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan Medan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih mengarah kepada gaya kepemimpinan otoriter. Beberapa karyawan kurang nyaman dengan gaya kepemimpinan tersebut dimana pemimpin kurang mendengarkan pendapat dari karyawan sehingga karyawan merasa tidak mendapat dukungan dan juga bimbingan dalam menyelesaikan persoalan yang timbul. Pimpinan di beberapa divisi juga memberikan pengawasan/pemantauan yang terlalu ketat dan peraturan yang terlalu kaku, tujuannya memang baik agar terciptanya sikap disiplin dan tertib, namun hal tersebut karyawan kurang nyaman untuk berprestasi dalam bekerja sehingga kinerjaanya menurun.

Selain itu, stres kerja juga menjadi hal yang cukup serius pada era bisnis saat ini. Stres kerja yang berkepanjangan akan berdampak pada prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menjelaskan bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri terus meningkat adalah karena beban pekerjaan yang menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Ada karyawan mendapat pekerjaan yang lebih banyak dari karyawan lain serta deadline kerja yang kurang masuk akal. Akibatnya beberapa karyawan harus lembur hampir setiap hari demi menyelesaikan pekerjaannya. Ditambah beberapa karyawan yang lebih senior menujukkan sikap senioritas yang berlebihan kepada karyawan yang lebih junior dan tidak ramah dalam memberikan bantuan.

Dalam hal pemberian kompensasi, PT. Multimas Nabati Asahan sendiri juga terus melakukan pemberdayaan terhadap setiap karyawan seoptimal mungkin, serta mempertahankan karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan. Namun beberapa karyawan menyampaikan bahwa fasilitas kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai. Dalam hal

penggajian, beberapa karyawan juga merasakan adanya ketidakadilan dimana ada karyawan yang digaji lebih tinggi dari yang lain dengan beban pekerjaan yang sama.

Hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kumala & Agustina (2018) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan

Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor" menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Sumampow, dkk. (2017) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Gorontalo" dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka prestasi karyawan pada PT. Bank SulutGo Gorontalo akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Bagia (2020) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Garuda Agung Kencana Panarukan" menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Garuda Agung Kencana Panarukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan.

Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi

Menurut Kartono (2016:25) "Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain seperti dipersepsikan orang- orang." Sementara itu Feriyanto, dkk. (2015:95) mengemukakan bahwa "Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan dari tingkah laku seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin".

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi untuk menunjukan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Fikri, 2008:78).

Pengertian Stres Kerja

Suwatno dan Priansa (2011:94) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutantuntutan dari pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018:164), stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan

psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan.

Asrani (2013:69) mengidentifikasi adanya perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, seperti peningkatan ketidakhadiran kerja, kejenuhan dalam rutinitas pekerjaan, terganggunya kenormalan aktivitas kerja serta tendensi mengalami kecelakaan adalah beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja.

Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya, kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Nawawi (2014:98), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Saraswati (2014:145), menyatakan ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas, kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjannya.

Menurut Simamora (2014: 451), motivasi seorang individu untuk bekerja adalah saat dia merasa bahwa imbalan yang didistribusikan secara adil. Semakin mereka diberi upah/gaji secara proporsional dengan karyawan-karyawan lain yang memegang jabatan yang sama, maka semakin mereka menghargai pekerjaan di dalam organisasi mereka

Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2015:18) "Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik."

Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja pegawai baru dapat diketahui setelah dilakukan penilaian. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas pegawai. Sulistyowati (2018) menjelaskan bahwa prestasi kerja pegawai mempunyai arti penting bagi pegawai mendapat perhatian dari atasannya. Di samping akan menambah gairah kerja pegawai, karena dengan penilaian prestasi ini memungkinkan pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut. Dan sebaliknya pegawai yang kurang berprestasi mungkin akan didemosikan.

Seseorang mempunyai prestasi kerja yang baik akan mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan itu dirasakan ada dan memadai maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam posisi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja

mereka, ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja yang akan datang (Mangkunegara, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan yang beralamat di Gedung B&G Tower, Jl. Putri Hijau No.10, Medan, yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit terutama produk minyak goreng yang digunakan sehari-hari. Ruang lingkup penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi dan prestasi kerja karyawan. Penelitian dilakukan mulai tanggal 1 April 2022 hingga 25 Mei 2022. Penulis menggunakan teknik penentuan sampelnya yang disebut census sampling, artinya penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel gaya kepemimpinan

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap penyelesaian masalah,	46	52,3	28	31,8	10	11,4	4	4,5	0	0
2	Jika ada permasalahan, pimpinan bersedia membantu dan memberikan solusi dalam rangka mencapai keputusan instansi,	18	20,5	28	31,8	37	42	5	5,7	0	0
3	Pimpinan selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka,	26	29,5	40	45,5	17	19,3	5	5,7	0	0
4	Pimpinan menghargai dan memuji bawahan yang menghasilkan kinerja	35	39,8	39	44,3	14	15,9	0	0	0	0

	bagus,										
5	Pimpinan mampu menciptakan hubungan yang baik dengan bawahannya,	14	15,9	38	43,2	24	27,3	12	13,6	0	0
6	Karyawan mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan,	34	38,6	44	50	10	11,4	0	0	0	0
7	Pimpinan berusaha untuk mencegah terjadinya konflik antar sesama karyawan,	31	35,2	37	42	20	22,7	0	0	0	0
8	Pimpinan mengoreksi kesalahan bawahannya dengan tidak mengucapkan kata-kata kasar,	56	63,6	25	28,4	7	8	0	0	0	0
Total		262	295,5	281	317	140	158	21	29,5	0	0
Rata-rata			36,9		39,6		19,7		3,7		0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 36,9%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 39,6%; responden yang memilih jawaban kurang setuju adalah sebanyak 19,8%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 3,7%; responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 0%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 76,6% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan berada dalam kategori baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,7% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah gaya kepemimpinan, yaitu pemimpin yang kurang mampu menciptakan hubungan baik dengan karyawan, kurangnya kesediaan pemimpin membantu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah dan pemimpin kurang mendorong bawahan meningkatkan kemampuan.

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel stres kerja

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Stres Kerja

No	**Pernyataan**	**Jumlah dan Persentase Jawaban Responden**									
		SS		**S**		**KS**		**TS**		**STS**	
		F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**

1	Tuntutan pekerjaan yang diberikan pemimpin perusahaan sudah sesuai.	0	0	17	19,3	39	44,3	28	31,8	4	4,5
2	Pemimpin bersikap adil dalam melakukan pembagian tugas kepada setiap karyawan.	4	4,5	25	28,4	28	31,8	31	35,2	0	0
3	Tugas yang diberikan pemimpin perusahaan sesuai dengan kapasitas karyawan	0	0	0	0	40	45,5	39	44,3	9	10,2
4	Peran yang ditetapkan oleh pemimpinan tidak saling bertentangan satu sama lain.	0	0	3	3,4	35	39,8	45	51,1	5	5,7
5	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan.	6	6,8	27	30,7	30	34,1	25	28,4	0	0
6	Imbalan jasa yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.	2	2,3	16	18,2	31	35,2	34	38,6	5	5,7
7	Karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir.	4	4,5	20	22,7	36	40,9	28	31,8	0	0
8	Pemimpin menjelaskan mengenai tugas dan fungsi pegawai.	2	2,3	20	22,7	45	51,1	17	19,3	5	5,7
Total		18	20,5	128	145,5	284	322,7	247	280,7	28	318
Rata-rata			2,6		18,2		40,3		35,1		4

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 2,6%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 18,2%; responden yang memilih jawaban kurang setuju adalah sebanyak 40,3%; responden yang memilih

jawaban tidak setuju adalah sebanyak 35%; responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 3,9%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 20,8% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian < 50. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dalam perusahaan berada dalam kategori sangat tidak baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 38,9% responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah stres kerja, yaitu tugas yang diberikan kurang sesuai kapasitas,

peran yang ditetapkan pemimpin saling bertentangan dan imbalan jasa yang kurang sesuai dengan tugas yang dikerjakan.

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kompensasi

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi

No	Pernyataan	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tuntutan pekerjaan yang diberikan pemimpin perusahaan sudah sesuai.	0	0	17	19,3	39	44,3	28	31,8	4	4,5
2	Pemimpin bersikap adil dalam melakukan pembagian tugas kepada setiap karyawan.	4	4,5	25	28,4	28	31,8	31	35,2	0	0
3	Tugas yang diberikan pemimpin perusahaan sesuai dengan kapasitas karyawan	0	0	0	0	40	45,5	39	44,3	9	10,2
4	Peran yang ditetapkan oleh pemimpinan tidak saling bertentangan satu sama lain.	0	0	3	3,4	35	39,8	45	51,1	5	5,7
5	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan.	6	6,8	27	30,7	30	34,1	25	28,4	0	0
6	Imbalan jasa yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.	2	2,3	16	18,2	31	35,2	34	38,6	5	5,7
7	Karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir.	4	4,5	20	22,7	36	40,9	28	31,8	0	0
8	Pemimpin menjelaskan mengenai tugas dan fungsi pegawai.	2	2,3	20	22,7	45	51,1	17	19,3	5	5,7
Total		18	20,5	128	145,5	284	322,7	247	280,7	28	31,8
Rata-rata			2,6		18,2		40,3		35,1		4

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 40,8%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 35,8%; responden yang memilih jawaban kurang setuju adalah sebanyak 20,4%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 3%; responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 0%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 76,6% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan

berada dalam kategori baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah kompensasi, yaitu dalam hal pemberian bonus yang kurang sesuai harapan, asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan masih kurang mencukupi dan pemberian upah yang kurang sesuai atas tambahan waktu bekerja.

4. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel prestasi kerja karyawan

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja Karyawan

No,	**Pernyataan**	**Jumlah dan Persentase Jawaban Responden**									
		SS		**S**		**KS**		**TS**		**STS**	
		F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1	Besarnya gaji pokok yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	51	58	28	31,8	9	10,2	0	0	0	0
2	Perusahaan memberikan upah yang sesuai atas tambahan waktu bekerja,	18	20,5	30	34,1	35	39,8	5	5,6	0	0
3	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang hadir tepat waktu dan jarang absen,	35	39,8	33	37,5	16	18,2	4	4,5	0	0
4	Perusahaan memberikan bonus tahunan kepada karyawan untuk untuk terus meningkatkan kinerja,	27	30,7	38	43,2	17	19,3	6	6,8	0	0
5	Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja di perusahaan tersebut,	17	19,3	34	38,6	31	35,3	6	6,8	0	0
6	Perusahaan memberikan tunjangan hari tua bagi karyawan yang sudah memasuki masa pensiun,	39	44,3	34	38,7	15	17.0	0	0.0	0	0
7	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang disediakan perusahaan cukup memadai,	48	54,5	29	33	11	12,5	0	0.0	0	0
8	Perusahaan menyediakan fasilitas tempat makan dan tempat beribadah yang nyaman,	52	59,1	26	29,5	10	11,4	0	0	0	0

Total	287	326,2	252	286,4	144	163,7	21	23,7	0	0
Rata-rata		40,8		35,8		20,4		3		0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 44,3%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 34,5%; responden yang memilih jawaban kurang setuju adalah sebanyak 17,9%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 3,3%; responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 0%.

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 78,8% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dalam perusahaan berada dalam kategori baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,3% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat

kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah prestasi kerja, yaitu kurangnya ketepatan waktu dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kesediaan karyawan untuk bekerja lembur, dan kurangnya kemampuan karyawan membuat keputusan sehari- hari.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas untuk variabel gaya kepemimpinan, variabel stres kerja, variabel kompensasi, dan variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas menggunakan One Sample Kolgomorov-Smirnov untuk Pengaruh di antara Variabel Gaya Kepemimpinan, Variabel Stres Kerja, Variabel Kompensasi dan Variabel Prestasi Kerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		88
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01464759
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,065
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
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 : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yaitu diatas tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel gaya kepemimpinan, variabel stres kerja, variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas untuk Pengaruh diantara Variabel Gaya Kepemimpinan, Variabel Stres Kerja, Variabel Kompensasi dan Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1,750	2,063		,848	,399		
	Gaya Kepemimpinan	,492	,105	,427	4,669	,000	,312	3,200
	Stres Kerja	-,149	,064	-,129	-2,323	,023	,841	1,189
	Kompensasi	,573	,097	,543	5,916	,000	,310	3,222

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 5. memperlihatkan nilai dari VIF pada variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi lebih kecil dari 10 atau nilai Tolerance (T) lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah pada multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas sehingga hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel atau terpercaya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heterpskedastisitas untuk pengaruh di antara variabel gaya kepemimpinan, variabel stres kerja, variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas untuk Pengaruh diantara Variabel Gaya Kepemimpinan, Variabel Stres Kerja, Variabel Kompensasi dan Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Coefficients[a]

	Unstandardized Coefficients	Standardized		

Model		B	Std. Error	Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,763	1,366		1,291	,200
	Gaya Kepemimpinan	,077	,070	,213	1,106	,272
	Stres Kerja	-,054	,043	-,149	-1,274	,206
	Kompensasi	-,048	,064	-,145	-,750	,455

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Tabel 6. memperlihatkan nilai signifikansi heteroskedastisitas yang lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara varibel gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompesasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS Statistics 25.0 untuk pengaruh di antara variabel gaya kepemimpinan, variabel stres kerja dan variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh diantara Variabel Gaya Kepemimpinan, Variabel Stres Kerja, Variabel Kompensasi dan Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,750	2,063		,848	,399
	Gaya Kepemimpinan	,492	,105	,427	4,669	,000
	Stres Kerja	-,149	,064	-,129	-2,323	,023
	Kompensasi	,573	,097	,543	5,916	,000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja
Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 7., maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian adalah : Y = 1,750 + 0,492X1 - 0,149X2 + 0,573X3

Pada tabel koefisien, konstanta adalah 1,750. Skor untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,492, skor untuk variabel stres kerja adalah -0,149 dan skor untuk variabel kompensasi adalah 0,573. Dari skor tersebut, dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi mempunyai nilai yang positif yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat sedangkan stres kerja mempunyai nilai yang negatif

yang artinya semakin tinggi stres kerja, maka prestasi kerja karyawan akan semakin menurun pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan

Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil uji koefisien linear berganda untuk pengaruh di antara variabel gaya kepemimpinan, variabel stres kerja, variabel kompensasi dan variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut;

Tabel 8. Hasil Acuan Interpretasi Uji Koefisien Linier Berganda Untuk Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Variabel Stres Kerja (X2), Variabel Kompensasi (X3) dan Variabel Prestasi Kerja Karyawan(Y)

Hubungan Variabel	Korelasi		
	Rhitung	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Ry, X1, X2 ,X3	0,884	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Data Diolah dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 8. hasil rhitung adalah 0,884 yang berada di interval koefisien antara 0,800 – 0,100 yang berada di tingkat hubungan kategori sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh diantara variabel gaya kepemimpinan, variabel stres kerja dan variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sangat kuat.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis untuk pengaruh di antara variabel gaya kepemimpinan, variabel stres kerja dan variabel kompensasi secara individual dalam menerangkan variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut;

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parsial atau Uji t Untuk Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan, Variabel Stres Kerja, Variabel Kompensasi dan Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1,750	2,063		,848	,399
	Gaya Kepemimpinan	,492	,105	,427	4,669	,000
	Stres Kerja	-,149	,064	-,129	-2,323	,023
	Kompensasi	,573	,097	,543	5,916	,000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,669. Nilai ttabel sebesar 1,6632 yang diperoleh dari degree of freedom atau derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel independen dan dependen) = 88 – 4 = 84. Dengan demikian thitung ≥ ttabel (4,669 ≥ 1,6632) dan sig. untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha

diterima. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika semakin buruh gaya kepemimpinan, maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Nilai thitung untuk variabel stres kerja sebesar 2,323. Nilai ttabel sebesar 1,6632 yang diperoleh dari degree of freedom atau derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel independen dan dependen) = 88 – 4 = 84. Dengan demikian thitung ≥ ttabel (2,323 ≥ 1,6632) dan sig. untuk variabel stres kerja sebesar 0,023 yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Sebaliknya jika semakin rendah stres kerja, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Nilai thitung untuk variabel stres kerja sebesar 5,916. Nilai ttabel sebesar 1,6632 yang diperoleh dari degree of freedom atau derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – k (jumlah

variabel independen dan dependen) = 88 – 4 = 84. Dengan demikian thitung ≥ ttabel (5,916 ≥ 1,6632) dan sig. untuk variabel kompensasi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05).

Sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Hal ini berarti semakin baik pemberian kompensasi, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika semakin buruk pemberian kompensasi, maka prestasi kerja karyawan akan menurun.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel gaya kepemimpinan, variabel stres kerja dan variabel kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan atau Uji F Untuk Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan, Variabel Stres Kerja dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1256,782	3	418,927	99,655	,000[b]
	Residual	353,116	84	4,204		
	Total	1609,898	87			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 10. diatas maka diketahui nilai Fhitung sebesar 99,655. Nilai Ftabel sebesar 2,712 yang diperoleh dari degree of freedom 2 atau derajat kebebasan 1 (df 1) = k (jumlah variabel) – 1 = 4 – 1= 3. Selanjutnya adalah degree of freedom 2 atau derajat kebebasan 2 (df 2) = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel independen) = 88 - 3 = 85. Dengan demikian Fhitung ≥ Ftabel (99,655 ≥ 2,712)

dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05 dan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Hal ini berarti kecenderungan peningkatan gaya kepemimpinan stres kerja dan kompensasi kerja akan diikuti peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel gaya kepemimpinan, variabel stres kerja dan variabel kompensasi dengan variabel prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Untuk Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan, Variabel Stres Kerja, Variabel Kompensasi dan Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884[a]	,781	,773	2,05031

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, StresKerja, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 11. diketahui besarnya nilai Adjusted R Square yaitu 0,773 berarti variabel gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi untuk meningkatkan variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan adalah sebesar 0,773 atau 77,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,227 atau 22,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja, komunikasi, dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan

Menurut Kartono (2016:25), gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang. Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam usaha memahami perilaku perorangan, karena pemimpinlah yang biasanya memberikan pengarahan untuk mencapai tujuan.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan yang menyatakan bahwa terdapat 76,6% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam perusahaan berada dalam kategori baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,7% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah gaya kepemimpinan pada PT Multimas Nabati Asahan Medan, yaitu pemimpin yang kurang mampu menciptakan hubungan baik dengan karyawan, kurangnya

kesediaan pemimpin membantu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah dan pemimpin kurang mendorong bawahan meningkatkan kemampuan.

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Hal ini sesuai dengan hipotesis awwal dari peneliti karena pada dasarnya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan

Menurut Afandi (2018:164), stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel stres kerja yang menyatakan bahwa terdapat 20,8% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian

dibawah 50. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dalam perusahaan berada dalam kategori sangat tidak baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 38,9% responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah stres kerja pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan yaitu tugas yang diberikan kurang sesuai kapasitas, peran yang ditetapkan pemimpin saling bertentangan dan imbalan jasa yang kurang sesuai dengan tugas yang dikerjakan.

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t diketahui bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh secara negatif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan, maka prestasi kerja karyawan semakin menurun pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan.Hal ini sesuai dengan hipotesis awal peneliti bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan

Menurut Simamora (2015:442), kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Tingkat balas jasa perusahaan pemberi kerja memiliki kaitan erat dengan prestasi kerja dari karyawan, karena semakin besar pemberian balas jasa yang diberikan pekerja mampu meningkatkan prestasi kerjanya agar lebih keras bekerja.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kompensasi yang menyatakan bahwa terdapat 76,6% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan berada dalam kategori baik. Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah kompensasi pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan, yaitu dalam hal pemberian bonus yang kurang sesuai harapan, asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan masih kurang mencukupi danpemberian upah yang kurang sesuai atas tambahan waktu bekerja.

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa thitung yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh antara variabel kompensasi secara individual dalam menerangkan variabel prestasi kerja karyawan adalah 5,916, sedangkan ttabel yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah 1,6632 (df = n – k, df = 88 – 4 , df = 84) dengan taraf kesalahan 5%, hal ini berarti

thitung > ttabel (5,916 > 1,6632) yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka prestasi kerja karyawan semakin meningkat pada PT.

Multimas Nabati Asahan Medan. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal peneliti karena pada dasarnya kompensai merupakan salah satu elemen penting yang berkontribusi terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan

Menurut Sunyoto (2015:18) "Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik"

Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 78,8% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana proses presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dalam perusahaan ini dikategorikan baik (lihat tabel 3.5.). Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,3% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di dalam perusahaan ini terkait dengan masalah prestasi kerja, yaitu kurangnya ketepatan waktu dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kesediaan karyawan untuk bekerja lembur, dan kurangnya kemampuan karyawan membuat keputusan sehari-hari.

Peneliti juga meneliti hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dari hasil uji T yang menunjukkan bahwa thitung gaya kepemimpinan ≥ ttabel (3,725 ≥ 1,6632), thitung stres kerja ≥ ttabel (2,323 ≥ 1,6632), thitung kompensasi ≥ ttabel (3,481 ≥ 1,6632) dan nilai sig. untuk ketiga variabel lebih kecil dari nilai $\alpha = 0{,}05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif secara parsial antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Sementara itu, semakin tinggi stres kerja maka semakin menurun prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dari IBM SPSS Statistics 25.0 untuk kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel stres kerja (X2), variabel kompensasi (X3) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan adalah 0,773 atau 77,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel stres kerja (X2), variabel kompensasi (X3) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah 0,773 atau 77,3%, sedangkan sisa 0,227atau 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi, disiplin kerja, komunikasi, dan lain sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, untuk variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori baik, variabel stres kerja berada pada kategori sangat tidak baik, variabel kompensasi berada pada kategori baik dan variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan berada pada kategori baik.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan adalah thitung ≥ ttabel yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika semakin buruk gaya kepemimpinan, maka prestasi kerja karyawan akan semakin menurun. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan adalah thitung ≥ ttabel sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja

berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka prestasi kerja karyawan akan semakin menurun. Sebaliknya jika semakin rendah stres kerja, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan diperoleh thitung ≥ ttabel sehingga kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Hal ini berarti semakin baik pemberian kompensasi, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika semakin buruk pemberian kompensasi, maka prestasi kerja karyawan akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara stimultan pengaruh antara gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan diperoleh Fhitung> Ftabel. Sehingga dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Multimas Nabati Asahan Medan. Hal ini berarti kecenderungan peningkatan gaya kepemimpinan, stres kerja dan kompensasi akan diikuti peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan, variabel stres kerja, dan variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah 0,773 atau 77,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan, variabel stres kerja dan variabel kompensasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah 0,773 atau 77,3%, sedangkan sisa 0,227atau 22,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi, disiplin kerja, komunikasi, dan lain sebagainya.

Saran

Untuk variabel gaya kepemimpinan pimpinan diharapkan dapat menciptakan hubungan baik dengan bawahan, pemimpin harus membantu dalam penyelesaian masalah, dan pemimpin harus memberikan pelatuhan untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin disarankan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis agar karyawan merasa lebih dihargai dengan memberikan masukan dan saran kepada pemimpinan dalam pengambilan keputusan.

Untuk variabel stres kerja, perusahaan diharapkan memberikan tugas yang sesuai kapasitas karyawan, memastikan peran dan tugas tidak saling bertentangan dan juga memberikan imbalan jasa yang sesuai untuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Untuk variabel kompensasi, perusahaan disarankan mempertimbangkan kembali pemberian bonus kepada karyawan, asuransi kesehatan yang memadai serta upah yang sesuai untuk tambahan waktu bekerja.

Untuk variabel prestasi kerja, pemimpin perusahaan perlu lebih tegas memastikan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, mencari tahu alasan karyawan tidak bersedia lembur serta melatih karyawan agar dapat mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari.

REFERENCES

Buku-buku

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Zanafa Publishing, Pekanbaru. Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, PT Rineka Cipta, Jakarta. Budiastuti, Dyah & Bandur, Agustinus. 2018. Validitas dan Reliabilitas Penelitian, Dilengkapi

Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS, Mitra Wacana Media, Jakarta

Feriyanto, dkk. 2015. Pengantat Manajemen (3 in 1) untuk Mahasiswa dan Umum, Mediatera, Yogyakarta.

Fuad, A. 2014. Paduan Praktis Penelitian Kualitatif, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23, Edisi Kedelapan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hair, Joseph. F., dkk. 2014. Multivariate Data Analysis. Pearson Prentice Hall, New Jersey, 7th ed.

Hasibuan, H. M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta. Herlina, V. 2019. Paduan Praktis Mengolah Data Kuisioner Menggunakan SPSS, PT. Elex Media

Komputindo, Jakarta.

Kartono, K. 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?, Rajawali Pers, Jakarta.

Kasmadi, & Sunariah, N. S. 2014. Panduan Modern Penelitian Kuantitaif, Alfabeta, Bandung. Mangkunegara, A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya,

Bandung.

Nawawi, H. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Sanusi, A. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta. Simamora, H. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan R&D, Alfabeta, Bandung.

Sunyoto, D. 2013. Perilaku Organisasi, Penerbit CAPS, Yogyakarta.

Suwatno, & Priansa, D. J. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta, Bandung.

Wiyono, G. 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0, UUP STIM YKPN, Yogyakarta.

Jurnal

Asrani, R., Margono, A., & Resmawan, E. (2013). Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Jurnal Administrasi Reform, 1(2). (diakses 26 April 2022)

Fikri. (2008). Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen, 6(1), 98. (diakses 24 April 2022)

Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. Widya Cipta, 26-31. (diakses 24 April 2022)

Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis, 69-79. (diakses 24 April 2022)

Putra, G. T., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Garuda Agung Kencana. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 204-208. (diakses 29 April 2022)

Qalbi, M. A., Hakam, M. S., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karwayan (Studik Pada Karyawan Supir Truk PT. Dwi Raksa Supplier and Transporter). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 156-157. (diakses 30 April 2022)

Saraswati, Y. D. (2014). Preferensi Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Demak. Skripsi : Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 20-25. (diakses 28 April 2022)

Sulistyowati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT ACTS Surabaya. Journal of Management and Accounting , 18-20. (diakses 25 April 2022)

Sumampouw, H., Terok, J., & Tumbel, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo. Jurnal Administrasi Bisnis, 20-25. (diakses 28 April 2022)