



Vol: 5 No 2 Tahun 2024

E-ISSN: 3031-2973

Diterima Redaksi: xx-xx-xxxx | Revisi: xx-xx-xxxx | Diterbitkan: xx-xx-xxxx

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STRATEGIC PARTNER SOLUTION

Iwan Syamsuddin¹, Justita Dura², Theresia Pradiani³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

²Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

³Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

iwans@gmail.com¹, doora030387@gmail.com², thpradiani@gmail.com³

ABSTRAK

Pandemi Covid-19, New Normal, Perang telah mendorong banyak organisasi dan perusahaan di Indonesia untuk mempercepat upayanya mengadopsi model bisnis berbasis digital sehingga perusahaan atau organisasi mereka dapat bertahan dan bisa terus tumbuh, tentunya perubahan-perubahan yang dilakukan tidak lepas dari Gaya Kepemimpinan seseorang dalam memimpin karyawan yang menjadi salah satu faktor penentu bagi penurunan dan peningkatan kinerja karyawan, guna mencapai tujuan dari organisasi, demikian juga dengan kompensasi, kompensasi yang menarik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga mempertahankan karyawan yang berkualitas, Pemanfaatan Teknologi Informasi secara efisien dan efektif juga diperlukan untuk mendukung kinerja dari karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi maupun perusahaan

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Strategic Partner Solution. Sedangkan variable-variable yang diuji dalam penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan, kompensasi, pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan juga verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Strategic Partner Solution sebanyak 51 karyawan. Teknik pemilihan sampel menggunakan sampling jenuh. Data yang di gunakan di kumpulkan melalui observasi, wawancara, angket (kuesioner), dan kepustakaan. Analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yaitu koefisien determinasi dan uji t. dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan, Kompensasi(2), Pemanfaatan Teknologi Informasi(3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Strategic Partner Solution (4) Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Strategic Partner Solution

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kinerja Karyawan, PT. Strategic Partner Solution.

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic, New Normal, and War have encouraged many organizations and companies in Indonesia to accelerate their efforts to adopt digital-based business models so that their companies or organizations can survive and continue to grow, of course the changes made cannot be separated from a person's Leadership Style. leading employees which is one of the determining factors for decreasing and increasing employee performance, in order to achieve the goals of the organization, as well as compensation, attractive compensation can improve employee performance and also retain quality employees. Efficient and effective use of Information Technology is also needed to Support employee performance to achieve goals set by the organization or company

The aim of this research is to examine the influence of leadership style, compensation, use of information technology on employee performance at PT Strategic Partner Solution. Meanwhile, the variables tested in this research consist of leadership style, compensation, use of information technology and employee performance. The research method used is a descriptive and verification method using a quantitative approach and the sample used in this research is 51 employees from PT Strategic Partner Solution. The sample selection technique uses saturated sampling. The data used was collected through observation, interviews, questionnaires and literature. Data analysis uses data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression and hypothesis testing, namely the coefficient of determination and t test. with the help of the SPSS 26 computer application program. The results of the research show that (1) Leadership Style, Compensation (2), Use of Information Technology (3) partially have a significant effect on Employee Performance at PT Strategic Partner Solution (4) Leadership Style, Compensation, and The simultaneous use of Information Technology has a significant effect on Employee Performance at PT Strategic Partner Solution

Keywords: Leadership Style, Compensation, Use of InformationTechnology and Employee Performance, PT. Strategic Partner Solution.

Pendahuluan

Teknologi saat ini berkembang dengan pesat dan cepat dan tentunya dampak dari perkembangan teknologi sangat dirasakan dalam berbagai bidang. Teknologi adalah cara atau metode serta proses atau produk yang dihasilkan dari pemanfaatan berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang menghasilkan nilai bagi pemenuhan kebutuhan, kelangsungan dan peningkatan mutu kehidupan manusia (Pasal 1 ayat 2 UU nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian dan Pengembangan dan Penerapan ilmu Pengetahuan dan Teknologi). Salah satu segi positif dari Teknologi adalah kemudahan mendapatkan dan mengolah informasi baik itu untuk kehidupan pribadi seperti kesehatan, hobi, rekreasi, maupun untuk membantu profesi seperti perdagangan, bisnis, berita, dan masih banyak lagi. Teknologi menjadi sarana kerjasama baik itu antara pribadi, kelompok, organisasi tanpa mengenal batas, jarak dan waktu

Baru-baru ini Pemanfaatan Teknologi terutama dalam sektor bisnis sangat tinggi. Hal tersebut dikarenakan perubahan2 dunia yang sangat dinamis akhir2 ini seperti terjadinya pandemi Covud 19, setelah itu masuk dalam era

new normal, dan juga adanya perang seperti yang terjadi di ukraine dan juga di palestina yang pasti mempengaruhi perekonomian secara Global. Perubahan-perubahan tersebut sangat mengguncang seluruh dunia dimana banyak membuat ketidakpastian dan ketakutan dalam semua sektor, Perubahan- perubahan tersebut yang pastinya memiliki dampak-dampak yang sangat signifikan terutama pada perekonomian Indonesia, salah satunya adalah perubahan rantai pasok hingga investasi asing ke indonesia yang mengalami penurunan. Banyak Industri terkena dampak saat pandemic, kondisi new normal dan terjadinya perang, penurunan tersebut dapat dilihat melalui artikel pada Website Kementerian Keuangan indonesia Sumber([https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16064/Pandemi-Covid-19-Dan Menurunnya-Perekonomian-Indonesia.html](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16064/Pandemi-Covid-19-Dan-Menurunnya-Perekonomian-Indonesia.html)) dimana diinfokan adanya pertumbuhan ekonomi yang melambat dimana terlihat dari persentasi yang menurun dari 5,02 persen pada tahun 2019 menjadi 2,97 persen pada tahun 2020. Hal ini tentu memaksa setiap Organisasi/Perusahaan untuk melakukan perubahan atau pun penyesuaian dan memanfaatkan teknologi untuk menjaga

kelangsungan kinerja operasional organisasi/Perusahaan

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) dari hasil pendataan Survei Susenas 2021, 62,10% populasi Indonesia telah mengakses internet di tahun 2021. Sumber

([https://www.bps.go.id/id/publication/2022/09/07/bcc820e694c537ed3ec131b9/statistik-telekomunikasi-indonesia-](https://www.bps.go.id/id/publication/2022/09/07/bcc820e694c537ed3ec131b9/statistik-telekomunikasi-indonesia-2021.html)

[2021.html](https://www.bps.go.id/id/publication/2022/09/07/bcc820e694c537ed3ec131b9/statistik-telekomunikasi-indonesia-2021.html)). Tingginya penggunaan internet ini mencerminkan bahwa tingkat penggunaan teknologi informasi di masyarakat terus meningkat. Hasil Survei dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang dilakukan pada tanggal 10-26 Juli 2020 terhadap 34.559 responden pelaku usaha, mencatat 5,76 persen perusahaan baru menggunakan Teknologi Informasi dan media internet untuk melakukan pemasaran pada keadaan pandemi.

Tentunya hal ini menjadikan peluang bisnis bagi para pelaku bisnis yang bergerak di bidang jasa IT di era digital ini untuk bisa memenuhi kebutuhan dari pelaku usaha baik itu perorangan, kelompok, organisasi maupun Perusahaan. Banyak perusahaan IT seperti Metrodata Elektronik Tbk, PT Anabatic Technologies Tbk, Telkom Indonesia dan perusahaan sejenis, berlomba2

memberikan Solusi Informasi Teknologi demikian juga dengan PT Strategic Partner Solution, yang bergerak di bidang jasa IT Konsultan juga melihat peluang yang ada ini untuk bisa menyediakan Solusi Teknologi Informasi sesuai dengan kebutuhan dari banyak perusahaan. PT Strategic Partner Solution sendiri adalah Perusahaan Jasa IT yang bergerak di bidang jasa penyedia Solusi Software, infrastructure, data security, dan management service. Untuk bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang jasa IT, PT Strategic Partner Solution sangat membutuhkan Kinerja Karyawan guna mencapai kesuksesan perusahaan, dibutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan baik itu dari segi penjualan, marketing, support, dan implementasi product. Penurunan kinerja karyawan bisa berdampak terhadap pelanggan yang ada, dikarenakan di era persaingan yang sangat ketat, dikhawatirkan pelanggan akan beralih ke product ataupun jasa di penyedia product dan jasa lainnya. Membentuk dan mempertahankan kinerja kerja di masa-masa perubahan, seperti kondisi pandemic, new normal,

kejadian perang merupakan tantangan bagi organisasi/Perusahaan

Gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk bisa membentuk dan mempertahankan kinerja karyawan, terutama dalam menyusun strategi, tindakan dan keputusan dalam menyikapi perubahan-perubahan, dimana pemimpin harus bisa beradaptasi dan menyesuaikan diri menuju menjadi pemimpin digital (Francisco & Nuqui, 2020).

Pemimpin harus menemukan solusi cerdas untuk mempertahankan keberlanjutan bisnis perusahaan mereka dan untuk membantu karyawan mereka dalam mengatasi tantangan situasi yang belum pernah terjadi sebelumnya ini. Tentunya pembuatan Solusi dan keputusan yang diambil juga harus didasarkan pada suatu proses analisis, terutama analisis logika pada setiap informasi yang diperolehnya dengan mengutamakan logika dan menggunakan pendekatan-pendekatan yang masuk akal serta kuantitatif. Pemimpin juga diharapkan dapat berkomunikasi dengan segala component yang ada di dalam organisasi. Selain itu kemauan untuk mendengar dan juga ketegasan dalam pengambilan keputusan secara cepat jelas juga sangat diperlukan sehingga situasi menjadi tidak

mengambang dan berlarut-larut. Dalam Hal Gaya Kepemimpinan, Peneliti melihat kurang optimalnya gaya kepemimpinan yang ada di PT Strategic Partner Solution terutama terhadap analisis dan keberanian untuk melakukan perubahan untuk dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan berbagai kondisi dan situasi, salah satunya seperti di bidang pengembangan product seperti keberanian untuk investasi dari segi sumber daya guna mendorong pengembangan fitur-fitur product yang ditawarkan sehingga dapat lebih competitive dan bersaing dengan product IT sejenis,

Peneliti juga melihat adanya gaya kepemimpinan yang kurang tegas terutama terhadap kurangnya sanksi dan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan yang menyebabkan banyak tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan, tidak sesuai dengan target yang ditentukan.

Salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan juga adalah memberikan kompensasi. Pengertian kompensasi menurut T. Hani Handoko (2008:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi penting bagi karyawan karena

besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Menurut T. Hani Handoko (2008:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, dimana kompensasi penting bagi karyawan dikarenakan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Kompensasi juga adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan atas jasanya dalam melakukan kewajiban, tugas, dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam rangka untuk pencapaian tujuan dari perusahaan. Suatu sistem kompensasi yang memadai, seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Peneliti juga melihat adanya ketidakpuasan dan kecemburuan terhadap pemberian kompensasi terhadap bonus dan komisi kepada karyawan pada PT Strategic Partner Solution, terutama karyawan yang ada dari departemen yang berbeda, hal ini dikarenakan banyak karyawan yang merasa lebih memberikan sumbangsih yang lebih kepada Perusahaan dibanding karyawan di departemen yang lainnya Pemanfaatan secara tepat teknologi

informasi seperti Penggunaan teleworking (digital tools, komunikasi online) juga sangat diperlukan untuk mengatasi hambatan² yang terjadi dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada Menurut Haag dan Keen (1996), teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Penulis juga melihat adanya kurang optimalnya Pemanfaatan Teknologi Informasi, dimana walaupun PT Strategic Partner Solution adalah penyedia Solusi IT, seperti Product Human resource dan Learning Management System, belum dipakai secara menyeluruh fitur-fitur yang ada di internal karyawan, sepertinya untuk absensi, penilaian karyawan, training karyawan yang dibutuhkan untuk dapat menunjang kinerja karyawan

Dikarenakan hal-hal diatas peneliti merasa sangat diperlukan Gaya Kepemimpinan, kompensasi dan juga pemanfaatan teknologi informasi dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi, Gaya Kepemimpinan yang menyesuaikan dengan kondisi perubahan, kompensasi yang sesuai untuk mempertahankan kinerja karyawan dan

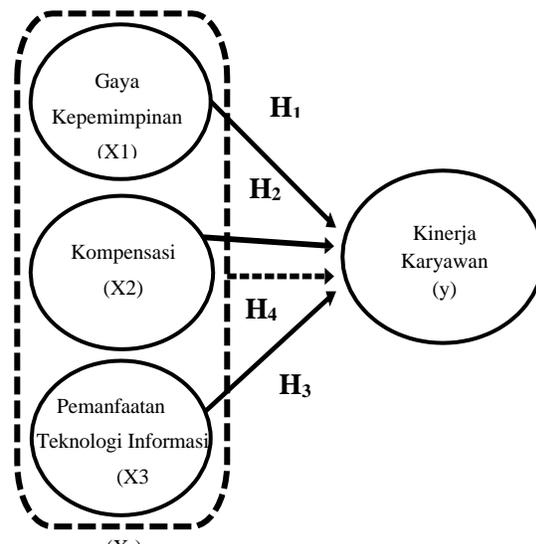
juga pemanfaatan Teknologi Informasi yang tepat dalam mendukung kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Romsa Endrekson (2023) mengutarakan bahwa gaya jepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini didukung dengan hasil dari penelitian Sinar Ritonga, Robinson Sipahutar (2023) yang juga mengutarakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ferdian dan Devita (2020 Muhammad Prasetyo Wibowo, Muhammad Syafii (2023) yang mengutarakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh R Muhammad Rizalni, Khuzaini, Apriya Santi (2022) omsa Endrekson (2023) mengutarakan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas dan adanya research gap dari penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Kompensasi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Strategic Partner Solution”.

Model Penelitian

Kerangka konsep pada penelitian ini digambarkan lebih lanjut pada gambar 1 berikut ini



Perumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian yang kebenarannya tentunya harus diuji secara empiris. melalui penelitian ini. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. H1 Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Strategic Partner Solution.
2. H2 Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Strategic Partner

Solution.

3. H3 Adanya pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Strategic Partner Solution
4. H4 Adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Strategic Partner Solution.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Strategic Partner Solution dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Desember 2023 melalui kuesioner yang disebar dengan format google form untuk diisi dan dikumpulkan pada peneliti. Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang tentunya berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, pemanfaatan teknologi informasi, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Strategic Partner Solution berjumlah 51 orang. Peneliti melakukan pengumpulan data secara mendalam untuk membuktikan hipotesis penelitian secara empiris. Pengambilan sampling dilakukan dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh yang menggunakan semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian peneliti ini menggunakan Skala Likert.

Skala Likert digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Nilai Skala Likert yang digunakan adalah Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral(N) dengan skor 3, Tidak Setuju(TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif, analisis kuantitatif. Data diolah menggunakan software computer yaitu SPSS versi 26, OS Windows. Alat analisis dipakai adalah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis

HASIL

Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Table 1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	(Responden)	Persen(%)
1	Pria	36	71
2	Wanita	15	29
Total		51	100

Sumber : Hasil olahan 2023

Menurut hasil dari analisis deskriptif yang ada pada table 1 diatas

dapat diketahui persentase perbandingan responden laki-laki dan perempuan dalam pengambilan responden dari sampel sebanyak 51 yaitu responden laki-laki sebesar 71 % atau 36 orang sedangkan responden perempuan sebesar 29% atau 15 orang., Dari data diatas terlihat lebih banyak pegawai dengan Jenis Kelamin Pria dikarenakan banyak pekerjaan-pekerjaan dalam dunia IT seperti programmer, support lebih diminati oleh Pria.

Gambaran Profil Usia Responden

Tabel 2 Usia Responden

No .	Usia	Responden	Persentase (%)
1	21 - 30 tahun	22	43
2	31 - 40 tahun	17	33
3	41 - 50 tahun	9	18
4	> 51 tahun	3	6
Total		51	100

Sumber : Hasil olahan 2023

Menurut hasil dari analisis deskriptif yang ada pada table 2 diatas dapat diketahui persentase perbandingan jumlah kelompok umur 21 – 30 tahun sebanyak 43% atau 22 orang, jumlah kelompok umur 31 – 40 tahun sebanyak

33% atau 17 orang, jumlah kelompok umur 41 – 50 tahun sebanyak 18% atau 9 orang dan jumlah kelompok umur 51 tahun keatas sebanyak 6% atau 3 orang. Dari data diatas terlihat lebih banyak pegawai dengan usia 21-30 tahun, dikarenakan banyak pekerjaan-pekerjaan dalam dunia IT seperti programmer membutuhkan pengetahuan-pengetahuan teknologi terbaru yang banyak dimiliki oleh usia 21-30 tahun sehingga Perusahaan dapat terus update dengan perkembangan teknologi terbaru

Gambaran Profil Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3 Pendidikan Responden

No .	Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase (%)
1	SLTA	2	4
2	D3	2	6
3	S1	44	84
4	S2	3	6
Total		51	100

Sumber : Hasil olahan 2023

Menurut hasil dari analisis deskriptif yang ada pada table 3 diatas diketahui persentase perbandingan pendidikan terakhir responden. SLTA sebanyak 4% atau 2 orang D3 sebanyak 6% atau 3 orang, S1 sebanyak 84% atau 43 orang, S2 sebanyak 6% atau 3 orang. Dari data diatas terbanyak Pendidikan Terakhir responden adalah S1,

hal ini dikarenakan syarat minimum saat ini untuk menjadi staff di PT Strategic Partner Solution adalah jenjang Pendidikan S1 dan juga spesifikasi syarat yang dibutuhkan seperti programmer, it support, IT konsultan adalah S1

Gambaran Profil Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4 Masa Kerja Responden

No .	Lama Kerja	Responden	Persentase (%)
1	< 5 tahun	31	61
2	6 – 10 tahun	11	21
3	11 – 15 tahun	6	12
4	> 15 tahun	3	6
Total		51	100

Sumber : Hasil olahan 2023

Menurut hasil dari analisis deskriptif yang ada pada table 4 diatas diketahui persentase masa kerja karyawan di PT Strategic Partner Solution 61% ada di < 5 tahun , 6-10 tahun ada di 21% , 11-15 tahun ada di 12% sedang yang lebih dari 15 tahun adalah 6 % dari total karyawan. Hal ini dikarenakan memang dalam masa periode 5 tahun ke belakang sampai sekarang , PT Strategic Partner Solution , semakin berkembang, sehingga banyak merekrut pegawai untuk memenuhi kebutuhan dari Customer.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel

sebagai berikut:

- a. Uji Validitas Variable Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 5 Uji Validitas Variable Gaya Kepemimpinan (X1)

Pertanyaa n	r hitun g	r table	keteranga n
1	0,765	0,27 5	valid
2	0,726	0,27 5	valid
3	0,767	0,27 5	valid
4	0,581	0,27 5	valid
5	0,611	0,27 5	valid
6	0,746	0,27 5	valid
7	0,662	0,27 5	valid
8	0,563	0,27 5	valid

Sumber : Hasil olahan, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat, bawah semua pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari

nilai r tabel (0,275), maka dapat ditarik kesimpulan bawah semua butir pertanyaan adalah valid.

b. Uji Validitas Variable Kompensasi (X2)

Tabel 6 Uji Validitas Variable Kompensasi (X2)

Pertanyaa n	r hitun g	r table	keteranga n
1	0,888	0,27 5	valid
2	0,898	0,27 5	valid
3	0,734	0,27 5	valid
4	0,656	0,27 5	valid
5	0,674	0,27 5	valid
6	0,736	0,27 5	valid
7	0,857	0,27 5	valid
8	0,757	0,27 5	valid

Sumber: Hasil olahan, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat, bawah semua pertanyaan

mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,275), maka dapat ditarik kesimpulan bawah semua butir pertanyaan adalah valid

c. Uji Validitas Variable Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3)

Tabel 7 Uji Validitas Variable Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3)

Pertanyaa n	r hitun g	r table	keteranga n
1	0,679	0,27 5	valid
2	0,752	0,27 5	valid
3	0,769	0,27 5	valid
4	0,747	0,27 5	valid
5	0,599	0,27 5	valid
6	0,824	0,27 5	valid
7	0,739	0,27 5	valid
8	0,708	0,27 5	valid

Sumber: Hasil olahan, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat, bawah semua pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,275), maka dapat ditarik kesimpulan bawah semua butir pertanyaan adalah valid.

1. Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8 Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r hitung	r table	keterangan
1	0,475	0,275	valid
2	0,627	0,275	valid
3	0,585	0,275	valid
4	0,675	0,275	valid
5	0,477	0,275	valid
6	0,609	0,275	valid
7	0,612	0,275	valid
8	0,619	0,275	valid

Sumber: Hasil olahan, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat, bawah semua pertanyaan mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,275), maka dapat ditarik kesimpulan bawah semua butir pertanyaan adalah valid

Uji Realibilitas

Table 9 Uni Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.869	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.828	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3)	0.718	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.904	Reliabel

Sumber: Hasil olahan, 2023

Berdasarkan Hasil uji reliabilitas ditunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha diatas 0,60 , sehingga secara keseluruhan sudah memenuhi pengujian validitas untuk setiap item pernyataan yang diajukan dan sudah memenuhi uji

reliabilitas untuk setiap variabel yang akan digunakan

HASIL PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Table 10 Uji Normalitas

One Sample Kotmogorov Smirnov Test

N		51
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std Deviation	2.76209352
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.074
Test Statistic		.112
A symp Sig (2-tailed)		.156 ^{c,d}

Sumber: Hasil olahan, 2023

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,156 dengan probabilitas > 0,05. Dengan demikian disimpulkan bahwa data penelitian sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,299	3,345
Kompensasi(X2)	0,249	4,017
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3)	0,579	1,727

Sumber: Hasil olahan, 2023

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas dari table diatas terlihat variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan Nilai VIF kurang dari 10 sehingga disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak saling mempengaruhi atau tidak terdapat masalah multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.896	2.284		2.143	.037
Gaya Kepemimpinan(X1)	-.076	-.100	-.179	2.739	.012
Kompensasi(X2)	-.076	-.107	-.444	-1.747	.083
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3)	-.076	-.086	.331	1.951	.057

Sumber: Hasil olahan, 2023

Hasil Uji menunjukkan bahwa semua variable mempunyai nilai $sig > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas

Hasil Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian hipotesis dengan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

Tabel 13 Regresi Linier Berganda

Coefficients	
Variabel	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	-2.419
Gaya Kepemimpinan(X1)	.366
Kompensasi(X2)	.430
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3)	.326

Sumber: Hasil olahan, 2023

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda tabel 5.20 diketahui bahwa :

1. Nilai koefisien konstanta sebesar -2,419 dengan nilai negatif, ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya variable Gaya

Kepemimpinan (X), Kompensasi (X2), Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3), variable Kinerja Karyawan(Y) akan mengalami penurunan sebesar 242 %
 1. Nilai yang terdapat pada koefisien beta variable Gaya Kepemimpinan (X1) adalah -0,366, sehingga jika nilai variable lain konstan dan variable Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan 1% maka variable Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 36,6 % . Begitu pula dengan sebaliknya jika nilai variable lain konstan dan variable X1 mengalami penurunan 1% maka variable Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 36,6%
 3. Nilai yang terdapat pada koefisien beta variable Kompensasi (X2) adalah sebesar -0,430, sehingga jika nilai variable lain konstan dan variable Kompensasi (X2) mengalami peningkatan 1% maka variable Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 43,0 % . Begitu pula dengan sebaliknya jika nilai variable lain konstan dan variable X2 mengalami penurunan 1% maka variable Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar 43%
 4. Nilai koefisien beta variable Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) sebesar -0,326,

jika nilai variable lain konstan dan variable Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) mengalami peningkatan 1% maka variable Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 32,6 % Begitu pula sebaliknya jika nilai variable lain konstan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870.228	3	290.076	35.751	.000 ^b
	Residual	381.458	47	8.116		
	Total	1.251.686	50			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2
 dan variable X3 mengalami penurunan 1% maka variable Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 32,6%

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Hasil pengujian hipotesis dengan Koefisien Determinasi (R²) sebagai berikut :

Tabel 14 Koefisien Determinasi(Adjusted R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.676	2.848

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh hasil uji R dengan hasil nilai 0,834 dan R Square dengan hasil nilai 0,695. Hal ini memperlihatkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3), mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Strategic Partner Solution sebesar 69,5% dari total keseluruhan variable, Sedang sisanya sebesar 30,5% dapat dijelaskan oleh variable-variable independen lain selain dari variable Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15 Uji Simultan (Uji F)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan uji F diketahui Nilai F hitung sebesar $21.800 >$ Nilai F table yaitu 2.802 dan nilai sig adalah $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 16 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-6.20	.538
	Gaya Kepemimpinan (X1)	2.133	.038
	Kompensasi (X2)	2.347	.023
	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3)	2.233	.030

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pengaruh variable independent terhadap variable dependen secara partial adalah sebagai berikut :

1. Terlihat dari table diatas bahwa nilai t hitung variable Gaya Kepemimpinan (X1) adalah $2.133 >$ dari nilai t table sebesar 2010 dan juga nilai sig adalah $0,038 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bawah H0 ditolak dan Ha diterima , artinya variable Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y)
2. Terlihat dari table diatas bahwa nilai t hitung variable Gaya Kompensasi (X2) adalah $2.347 >$ dari nilai dari t table sebesar 2010 dan juga nilai sig adalah $0,038 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima , artinya variable Kompensasi (X2) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y)
3. Terlihat dari table diatas bahwa nilai t hitung variable Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) adalah $2.233 >$ dari nilai t table sebesar 2010 dan juga nilai sig yaitu $0,038 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima , artinya variable Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dibahas untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang oleh peneliti telah diteliti , didapatkan hasil uji

parsial (uji t) pada variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $\text{sig} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data tersebut artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara partial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Strategic Partner Solution. Hal ini sesuai dengan penelitian Sinar Ritonga dan Robinson Sipahutar (2023). yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara partial signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan yang mengedepankan kemampuan analisis, komunikasi, mau mendengarkan dan ketegasan merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada akhirnya memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja perusahaan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang oleh peneliti telah diteliti, didapatkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $\text{sig} < 0,05$, maka dapat

disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan artinya kompensasi berpengaruh secara partial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Strategic Partner Solution. Hal ini sesuai dengan Romsa Endrekson (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara partial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai untuk karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan dalam mencapai target-target yang ditentukan

3. Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang oleh peneliti telah diteliti, didapatkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) memiliki nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ atau $\text{sig} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial pemanfaatan teknologi informasi (X3) berpengaruh secara partial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Artinya pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Strategic Partner Solution. Hal ini sesuai dengan Rusi Bin Musa, Nurlaela, Louis Soemadi Bopeng (2022), yang menunjukkan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya teknologi informasi yang digunakan sangat membantu dan mempermudah karyawan dalam mengelola data, mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan juga sebagai sarana berkomunikasi baik secara internal maupun external Perusahaan

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang oleh peneliti telah diteliti, didapatkan hasil uji parsial (uji f) didapatkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau $\text{sig} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan

(Y)

Kesimpulan

Pada bagian kesimpulan ini, penulis uraikan secara singkat hasil penelitian yang diperoleh di lapangan. Setelah diadakan penelitian dan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang simultan dan signifikan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang partial dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang partial dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang partial dan signifikan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan..

Saran

Berdasarkan penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan, saran yang dapat diberikan yaitu Pemimpin beserta anggota timnya harus terus mengembangkan cara berfikir strategis untuk menghadapi segala keadaan dan

situasi Perusahaan , mensosialisasikan dengan baik kepada karyawan terkait visi dan strategi dari pemimpin sehingga karyawan dapat dengan lebih efektif dan efisien mengimplementasikannya

Pemimpin harus terus membina hubungan dengan karyawan baik lewat meeting rutin, office gathering, sehingga karyawan lebih merasakan support dan bimbingan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin juga harus mengawasi karyawan dengan ketat agar karyawan tidak lalai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya

2. Pada variabel kompensasi, saran yang dapat diberikan yaitu diharapkan pemberian kompensasi pada indikator bonus untuk para karyawan, sebaiknya disesuaikan dengan kinerja dan prestasi karyawan sehingga akan semakin memacu karyawan untuk mencapai target2 dan yang diberikan Perusahaan
3. Pada variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi , saran yang dapat diberikan yaitu Perusahaan sebaiknya mengadakan maintenance yang terjadwal terhadap infrastruktur IT Perusahaan , dikarenakan Perusahaan PT Strategic Partner Solution adalah perusahaan jasa IT , Dengan dilakukan maintenance yang

terjadwal dan juga backup dari system IT yang ada, diharapkan akan membuat kinerja karyawan tidak terganggu

Referensi

- Romsa Endrekson 2023 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Prima Energi Prabumulih Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 4(1) 2023 : 505-519
- Kadek Ary Setiawan, Ni Wayan Mujiati (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung” *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983 ISSN: 2302-8912
- Sinar Ritonga, Robinson Sipahutar (2023). “Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT Hilon Medan” *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)* p-ISSN : 1412-0593 http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi e-ISSN : 2685-7294 Volume 23 Nomor 1, Maret 2023
- Rusdi Bin Musa, Nurlaela, Louis Soemadi Bopeng (2022). “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor KPU Provinsi

- Papua Barat)” JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi) Vol. 10 No. 01, April - Juli 2022 Hal: 01-10 DOI: <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i1.1078>
- Muhammad Rizalni, Khuzaini, Apriya Santi (2022). “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada masa Pandemi Covid19 di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin” JURNAL ILMIAH EKONOMI BISNIS ISSN Online 2615-2134 Situs Jurnal : <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb> Jilid 8 Nomor 3 November 2022 Hal 379 – 386
- Erdian, Berlin Silaban (2023). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Rahayu Putra Prosiding:Ekonomi dan Bisnis Vol.3, No.2, April 2023,<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Yohana Desiree Sadipun,Immanuel Wellem,Paulus Juru (2023). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere” PROJEMEN: Jurnal Program Studi Manajemen Vol.10, No.1 Maret 2023 e-ISSN: 2686-1445; p-ISSN: 2354-7898, Hal 01-10
- Achmad Afif Ashar, Achmad Gani, Fitriani, Moh. Zulkifli Murfat (2023). “Pengaruh Penerapan Work From Home dan Teknologi Informasi di Era Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai” Center of Economic Student Journal Vol. 6 No. 2, April 2023 e-issn : 2621 – 8186 DOI : <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.581>
- Sri Rezky Amalya, Muh Syafii A Basalamah*, Masruhi Kamidin, Moh Zulkifli Murfat, Rezky Ratnasari Taufan (2021) Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT . PLN Center of Economic Student Journal Vol. 4 No. 1, Januari 2021 e-issn : 2621 – 8186
- Muhammad Ilham; Rabihatun Idris; Muhammad Tafsir; Abdul Kadir; Buyamin Buyamin (2022).” Kontribusi Kepuasan sebagai Pemediasi dalam menjelaskan Pengaruh Kompensasi,Kepemimpinan Dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan” JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 6 No. 3, 2022 Universitas Udayana, 5. No. 9.