

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. STAR COSMOS**

*Pandu Suryanata<sup>1)</sup>, Erizka Trinurfa Yuliadi<sup>2)</sup>*

*<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [pandusuryanata18@gmail.com](mailto:pandusuryanata18@gmail.com), [erizka.trinurfa@ubd.ac.id](mailto:erizka.trinurfa@ubd.ac.id)

### **ABSTRAK**

Faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan remunerasi yang adil. Penerapan kepemimpinan yang tepat, struktur remunerasi yang adil, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan variabel yang saling terkait dalam mendorong kinerja optimal karena setiap orang memiliki tuntutan dan motivasi kerja yang unik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kinerja karyawan di PT. STAR COSMOS dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, keadilan upah, motivasi kerja, dan tempat kerja. Dengan menggunakan sampel 101 responden, penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Wawancara tidak terstruktur dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 27. Analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R-kuadrat sebesar 0,603, yang berarti bahwa keempat variabel independen tersebut menjelaskan 60,3% varians dalam kinerja karyawan, dengan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian. Semua faktor independen memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut uji t ( $t\text{-count } X_1=5,663; X_2=3,720; X_3=8,961; X_4=10,042; sig <0,001 <0,05$ ). Selanjutnya, uji F menghasilkan nilai F terhitung sebesar 36,468 dengan signifikansi  $<0,001$ , yang menunjukkan bahwa semua faktor independen memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Semua komponen penting dalam sebuah bisnis harus ditangani dengan baik agar dapat berfungsi dan berkembang. Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang sangat penting karena kualitas personel perusahaan sangat memengaruhi semua operasinya. Sumber daya manusia yang unggul dipengaruhi oleh sejumlah elemen organisasi internal selain kualitas individu. Ini termasuk suasana kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan remunerasi yang adil. Karyawan akan termotivasi untuk berkinerja sebaik mungkin dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan bisnis jika elemen-elemen ini berhasil diterapkan. Namun, kinerja dapat menurun jika persyaratan ini tidak terpenuhi secara memadai.

Baik secara langsung maupun tidak langsung, berbagai elemen ini dapat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Remunerasi yang adil dapat meningkatkan komitmen dan kebahagiaan, motivasi kerja mempertahankan moral dan produktivitas, lingkungan kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan kepemimpinan yang efektif dapat membimbing dan memaksimalkan potensi bawahan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk memastikan dan menguji sejauh mana kinerja karyawan di PT. STAR COSMOS dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, remunerasi yang adil, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

## **METODE**

Penulis menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini, yang berarti data yang dikumpulkan akan diinterpretasikan atau dijelaskan. Personel PT. STAR COSMOS mengisi kuesioner dan melakukan wawancara tidak terstruktur untuk memberikan data yang digunakan dalam penelitian ini.

### **Sampel**

Per September 2025, terdapat 125 pekerja aktif di PT. STAR COSMOS. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 101 responden karena peneliti menggunakan strategi pengambilan sampel sesuai dengan rekomendasi (Sugiyono, 2023) bahwa Jumlah sampel yang sesuai dalam penelitian adalah sekitar 30-500 responden.

### **Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan gambaran umum tentang situasi perusahaan, para peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur selain menyebarkan kuesioner secara daring dan memberikan pernyataan kepada responden. Setelah itu, tanggapan dari responden akan dianalisis.

### **Teknik Analisis Data**

Untuk penelitian ini, para peneliti menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 27 sebagai alat analisis. Validitas data, pengujian reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach, dan pengujian normalitas untuk menilai distribusi data termasuk di antara prosedur yang digunakan dalam penelitian ini. Korelasi antar variabel independen juga dievaluasi menggunakan uji multikolinearitas; variabilitas kesalahan diidentifikasi menggunakan uji heteroskedastisitas; pengaruh variabel independen diukur menggunakan analisis regresi linier berganda; dan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dipastikan melalui pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

### **Operasional Variabel**

Setiap variabel dalam operasionalisasi variabel penelitian mencakup indikasi yang digunakan untuk mengukur dan memeriksa bagaimana variabel tersebut memengaruhi kinerja pekerja. Indikator untuk variabel gaya kepemimpinan berpusat pada kapasitas pemimpin dalam berkomunikasi, mengambil keputusan, memberikan bimbingan, dan arahan. Indikator yang menyoroti keadilan

struktur upah, kesetaraan perlakuan di antara karyawan, dan kesesuaian insentif dalam kaitannya dengan beban kerja digunakan untuk mengukur variabel kesetaraan kompensasi.

Selanjutnya, variabel motivasi kerja diperiksa melalui indikasi yang berkaitan dengan dorongan internal individu untuk bekerja, antusiasme untuk menyelesaikan tugas, dan keinginan untuk mencapai tujuan. Aspek fisik dan non-fisik tempat kerja, seperti kenyamanan, keamanan, dan hubungan dengan rekan kerja, disoroti oleh variabel lingkungan kerja. Indikator kualitas pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Studi ini berupaya memberikan gambaran lengkap tentang bagaimana setiap variabel memengaruhi kinerja pekerja menggunakan metrik-metrik ini.

## HASIL

Tabel Uji Validitas

Pertanyaan	R Hitung / Pearson Correlation	R Tabel (Taraf Sig 5%)	Keterangan
<b>Variabel Gaya Kepemimpinan</b>			
Ketepatan keputusan dalam penyelesaian masalah	0.443	0.1956	Valid
Keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan	0.411		
Kejelasan intruksi yang diberikan	0.533		
Informasi yang diberikan transparan	0.379		
Memberikan dukungan	0.543		
Memberikan arahan	0.619		
Mengawasi pelaksanaan tugas	0.571		
Menegakan disiplin kerja pada bawahan	0.557		
Menanggung atas keputusan yang diambil	0.579		
Bertanggung jawab atas perbuatan bawahan	0.538		
Kemampuan menenangkan suasana kerja ketika ketegangan	0.664		
Pengendalian ekspresi, ucapan, dan sikap	0.483		
<b>Variabel Keadilan Kompensasi</b>			
Kesesuaian gaji dengan beban kerja	0.688	0.1956	Valid
Kesesuaian upah dengan beban kerja	0.781		
Kesesuaian insentif dengan beban kerja	0.753		
Bonus yang diberikan secara adil kepada karyawan	0.698		
Ketersediaan perlindungan kesehatan	0.512		
Tunjangan hari raya diberikan secara merata	0.605		
Keadilan dalam pemberian fasilitas antar karyawan	0.789		
Promosi sesuai dengan kinerja karyawan	0.747		
Keadilan dalam pemberian cuti	0.444		
Ketersediaan perlindungan terhadap kecelakaan kerja	0.581		

<b>Variabel Motivasi Kerja</b>			
Ketepatan waktu pembayaran kompensasi	0.602	0.1956	Valid
Perlindungan terhadap resiko pekerjaan	0.644		
Berprestasi dalam bekerja	0.64		
Sikap positif karyawan dalam pekerjaan	0.643		
Pekerjaan yang mendorong pengembangan keterampilan	0.549		
Ketersediaan program pelatihan dan pengembangan karyawan	0.648		
Penghargaan non materi atau materi	0.697		
Peluang mendapatkan kompensasi atau karir yang meningkat	0.554		
Pemberian tanggung jawab penuh dalam pelaksanaan tugas	0.623		
<b>Variabel Lingkungan Kerja</b>			
Kecerahan cahaya cukup untuk mendukung pekerjaan	0.485	0.1956	Valid
Posisi sumber cahaya sesuai kebutuhan kerja	0.614		
Tersedia pengatur suhu (AC atau Ventilasi) yang berfungsi baik	0.746		
Suhu ruangan sesuai dengan standar kenyamanan kerja	0.63		
Kelembapan mendukung kondisi peralatan tetap baik	0.748		
Ventilasi ruangan berfungsi baik	0.629		
Ruangan terbebas dari bau mengganggu	0.395		
Tingkat getaran mesin tidak mengganggu kondisi kerja	0.627		
Warna sesuai fungsi ruangan	0.701		
Warna ruangan mendukung kondisi kerja	0.658		
Penempatan dekorasi tidak mengganggu kondisi kerja	0.666		
Tersedia alat pemadam kebakaran ringan dan jalur evakuasi	0.6		
Tersedia sistem pengawasan keamanan	0.501		
<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>			
Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan	0.695	0.1956	Valid
Hasil kerja memenuhi kebutuhan pelanggan	0.584		
Jumlah pekerjaan sesuai target	0.62		
Pekerjaan diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu	0.672		
Pemanfaatan waktu dan tenaga secara optimal	0.701		
Kemampuan karyawan untuk menggunakan metode kerja yang efisien	0.557		
Konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan	0.637		
Kepatuhan mengikuti peraturan organisasi	0.548		
Bekerja tanpa bergantung pada orang lain	0.634		
Pengambilan keputusan minor dalam lingkup tugasnya	0.675		

Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----	----------	------------------	------------

1.	Gaya Kepemimpinan	0.758	Reliabel
2.	Keadilan Kompensasi	0.861	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,794	Reliabel
4.	Lingkungan Kerja	0,862	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0,824	Reliabel

**Tabel Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

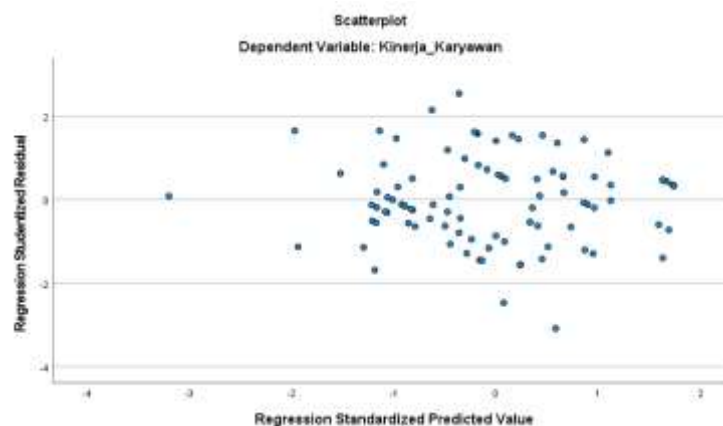
		Unstandardized Residual	
N		101	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.67968364	
Most Extreme Differences	Absolute	.062	
	Positive	.062	
	Negative	-.052	
Test Statistic		.062	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.432	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.419
		Upper Bound	.444

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : IBM SPSS 27

Data yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov satu sampel, yang menemukan nilai signifikansi sebesar 0,432 yang lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05.

**Tabel Uji Heteroskedastisitas**



Terlihat jelas dari data pada tabel di atas, yang menunjukkan temuan uji heteroskedastisitas, bahwa titik-titik pada grafik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola atau garis tertentu. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas, dan model regresi dianggap sesuai untuk penelitian ini.

**Tabel Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya_Kepemimpinan	.627	1.596
	Keadilan_Kompensasi	.722	1.386
	Motivasi_Kerja	.500	2.000
	Lingkungan_Kerja	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : IBM SPSS 27

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), keadilan kompensasi (X2), motivasi kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) memiliki nilai toleransi masing-masing sebesar 0,627 (X1), 0,722 (X2), 0,500 (X3), dan 0,580 (X4), di mana semua nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF yang diperoleh adalah 1,596 (X1), 1,386 (X2), 2,000 (X3), dan 1,725 (X4), yang semuanya di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada model penelitian ini, sehingga model regresi tersebut sesuai untuk digunakan dalam analisis.

**Tabel Uji Auto Korelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.587	2.73494	1.984

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Keadilan\_Kompensasi, Gaya\_Kepemimpinan, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : IBM SPSS 27

Nilai Durbin-Watson adalah 1,984 berdasarkan informasi yang diberikan, sedangkan nilai DU yang diketahui untuk N = 101 adalah 1,7589. Karena rumus Uji Durbin-Watson adalah  $DU < DW < 4 - DU$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model penelitian ini dan dapat dilanjutkan dengan pengujian.

**Tabel Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.144	3.893		1.321	.189
	Gaya_Kepemimpinan	.043	.080	.044	.542	.589

Keadilan_Kompensasi	.009	.073	.009	.124	.902
Motivasi Kerja	.399	.099	.366	4.023	.000
Lingkungan Kerja	.353	.064	.469	5.554	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : IBM SPSS 27

Persamaan linear berganda untuk model penelitian ini diketahui sebagai  $Y = 5,144 + 0,043X1 + 0,009X2 + 0,399X3 + 0,353X4$  berdasarkan data di atas. Ini berarti bahwa setiap peningkatan positif pada setiap variabel dependen yang diteliti akan menyebabkan peningkatan positif pada variabel independen.

**Tabel Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1091.098	4	272.774	36.468	.000 <sup>b</sup>
	Residual	718.070	96	7.480		
	Total	1809.168	100			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Keadilan\_Kompensasi, Gaya\_Kepemimpinan, Motivasi\_Kerja

Sumber : IBM SPSS 27

Nilai tabel F sebesar 2,466 diketahui lebih kecil dari nilai F terhitung sebesar 36,468 berdasarkan informasi yang diberikan. Lebih lanjut, nilai signifikansi terhitung sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05. Akibatnya,  $H_a$  diterima sedangkan  $H_o$  ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa semua variabel independen penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, remunerasi yang adil, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, memiliki dampak pada variabel dependen kinerja karyawan secara bersamaan.

**Tabel Uji T (X1)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.377	4.602		3.776	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.485	.086	.495	5.663	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : IBM SPSS 27

Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,663 lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,661 berdasarkan data tabel di atas yang menampilkan temuan uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X1). Lebih lanjut, nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilainya kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa  $H_{a1}$  diterima sedangkan  $H_{o1}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan.

**Tabel Uji T (X2)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.010	4.145		6.758	.000
	Keadilan_Kompensasi	.338	.091	.350	3.720	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : IBM SPSS 27

Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,720 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,661 berdasarkan data tabel di atas, yang menunjukkan hasil uji t untuk variabel keadilan kompensasi (X2). Lebih lanjut, nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilainya kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel keadilan kompensasi.

**Tabel Uji T (X3)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.819	3.200		4.631	.000
	Motivasi_Kerja	.730	.081	.669	8.961	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : IBM SPSS 27

Terlihat jelas dari data tabel di atas, yang menampilkan temuan uji-t untuk variabel insentif kerja (X3), bahwa nilai t yang dihitung sebesar 8,961 lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,661. Lebih lanjut, nilai signifikansi yang dihitung sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilainya kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Ha3 diterima sedangkan Ho3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh komponen motivasi kerja.

**Tabel Uji T (X4)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.235	3.014		4.391	.000
	Lingkungan_Kerja	.535	.053	.710	10.042	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : IBM SPSS 27

Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 10,042 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,661 berdasarkan data tabel di atas, yang menunjukkan hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X4). Lebih lanjut, nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 menunjukkan bahwa nilainya kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Ha4 diterima sedangkan Ho4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja.

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.587	2.73494	.603	36.468	4	96	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Keadilan\_Kompensasi, Gaya\_Kepemimpinan, Motivasi\_Kerja  
 Sumber : IBM SPSS 27

Nilai R-square untuk penelitian ini adalah 0,603, atau 60,3%, berdasarkan informasi pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti suasana kerja, motivasi kerja, remunerasi yang adil, dan gaya kepemimpinan memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Sementara itu, faktor tambahan yang tidak termasuk dalam analisis regresi penelitian ini memiliki dampak pada 39,7% sisanya. Selain itu, nilai R-square sebesar 0,603, yang mendekati 1 (atau 100%), menunjukkan bahwa faktor-faktor independen memiliki dampak yang relatif signifikan pada variabel dependen.

## Pembahasan

Menurut penelitian ini, kinerja karyawan PT. Star Cosmos sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh temuan pengujian terhadap faktor-faktor gaya kepemimpinan, keadilan remunerasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien beta sebesar 0,485, 0,338, 0,730, dan 0,535 untuk variabel gaya kepemimpinan, keadilan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, serta nilai f yang dihitung sebesar 36,468 untuk model regresi penelitian ini, yang lebih tinggi dari f tabel sebesar 2,466 dengan signifikansi kurang dari 0,05, atau 0,000. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendorong kerja efektif dalam proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, gaya kepemimpinan yang sesuai, remunerasi yang adil, dan motivasi kerja karyawan semuanya memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

**K-1** : Analisis korelasi berganda mengungkapkan bahwa variabel independen memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,777, yang mendekati 1, berdasarkan penelitian menggunakan metode kuantitatif tentang dampak gaya kepemimpinan (X1), keadilan kompensasi (X2), motivasi kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Star Cosmos. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi kuat dan positif dengan gaya kepemimpinan, remunerasi yang adil, lingkungan kerja, dan motivasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa PT. Star Cosmos telah mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan, remunerasi yang adil, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Karena hubungan positif ini, kinerja karyawan akan meningkat sebanding dengan kesesuaian gaya kepemimpinan, remunerasi yang adil, motivasi kerja karyawan, dan lingkungan kerja. Di sisi lain, kinerja karyawan cenderung menurun jika suasana kerja tidak mendukung, gaya kepemimpinan tidak tepat, gaji tidak adil, dan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja.

**K-2** : Nilainya ditetapkan sebesar 0,603 berdasarkan nilai R kuadrat dari model ringkasan analisis korelasi berganda. Ini menunjukkan bahwa 60,3% dari pengaruh tersebut disebabkan oleh gaya

kepemimpinan, remunerasi yang adil, lingkungan kerja, dan motivasi; sedangkan 39,7% sisanya disebabkan oleh karakteristik yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**K-3** : Nilai t yang dihitung untuk gaya kepemimpinan, keadilan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja masing-masing adalah 5.663, 3.720, 8.961, dan 10.042, berdasarkan uji hipotesis. Nilai-nilai ini semuanya lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1.984. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima pada tingkat kepercayaan 95% sedangkan  $H_0$  ditolak pada tingkat kesalahan 5%.

**K-4** : Model regresi dalam penelitian ini memiliki nilai f terhitung sebesar 36,468 berdasarkan uji hipotesis, yang lebih tinggi dari nilai f tabel sebesar 2,466 dengan signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier yang substansial antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan, remunerasi yang adil, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

### REFERENSI

- Agrelia, S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Asashimas Flat Glass Tbk*. Universitas Buddhi Dharma.
- Alvin. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Spinmil Indah Industry*. Universitas Buddhi Dharma.
- Ayu, D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telaga Mustika Mas*. Universitas Buddhi Dharma.
- Dewi, T. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sehati Prima Makmur (Warehouse)*. Universitas Buddhi Dharma.
- Efrem, J. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunlife Financial Indonesia*. Universitas Buddhi Dharma.
- Luciana. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Surya Barutama Mandiri*. Universitas Buddhi Dharma.
- Miccho, F. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relaindo Usaha Bersama*. Universitas Buddhi Dharma.
- Michelle. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PIMSF Kapuk*. Universitas Buddhi Dharma.
- Oktavia, L. (2024). *Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi*. Universitas Buddhi Dharma.
- Pitaloka, T. (2025). *Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. JPT Jati Diri Trans*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Pratana, F. (2022). *Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Reward Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Gabri Indo Italy*.