

Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Wihadil Tahun 2025

Jerrell Alverndyo^{1)*}, Sutrisna²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾jerrellalverndyo03@gmail.com

²⁾sutrisna.sutrisna@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 2025;
Perbaikan 2025;
Diterima 2025;
Tersedia online 2025;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Work Life Balance
Kompensasi
Gaya Kepemimpinan
Lingkungan Kerja
Kinerja

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Wihadil pada tahun 2025 dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja. Permasalahan utama yang diangkat adalah kinerja karyawan yang masih belum optimal, yang diduga kuat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, kompensasi yang dianggap kurang memadai, gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter, dan lingkungan kerja yang tidak sesuai. Agar hasil penelitian lebih objektif dan lebih dekat dengan dunia nyata, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian terdiri dari 205 karyawan dan 118 responden, yang masing-masing diambil melalui teknik sampling proporsional stratified random. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda, dan program SPSS versi 25 digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, hal-hal seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kompensasi, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Keempat variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan secara bersamaan, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,68. Ini menunjukkan bahwa 68% variasi kinerja karyawan disebabkan oleh variabel-variabel penelitian, sementara 32% terakhir disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

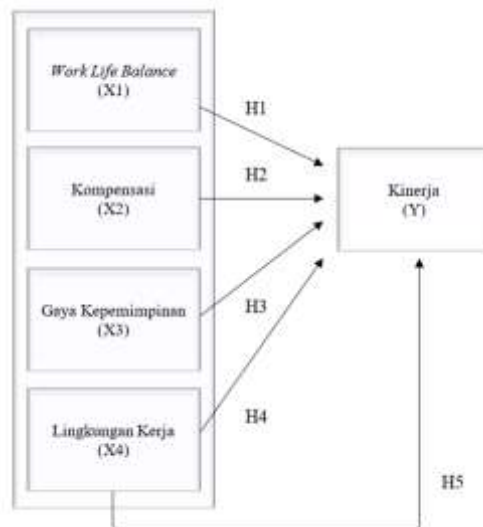
I. PENDAHULUAN

PT. Wihadil merupakan perusahaan yang berkontribusi pada bidang industri kimia dan memiliki eksistensi beroperasi sejak tahun 1974. Perusahaan yang memproduksi Sodium Siklamat, yaitu bahan pemanis yang digunakan dalam berbagai produk makanan, minuman, serta kebutuhan farmasi. Dalam distribusinya, sekitar 20% hasil produksi PT. Wihadil telah menjangkau pasar di berbagai negara Asia Tenggara, dan 80% lainnya dialokasikan sebagai upaya untuk menjangkau dan memenuhi kebutuhan pasar nasional di berbagai wilayah Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dan observasi yang dilakukan, diketahui bahwa sebagian karyawan PT Wihadil mengalami beberapa kendala dalam lingkungan kerjanya. Permasalahan tersebut meliputi tingginya jam lembur, ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja yang ditanggung, gaya kepemimpinan atasan yang cenderung otoriter, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kondisi ini mencerminkan adanya berbagai hal yang turut menentukan kualitas kinerja karyawan secara umum.

Kepuasan kerja tinggi merupakan kondisi ideal yang senantiasa diharapkan oleh setiap perusahaan. Kinerja menjadi unsur penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuan yang telah direncanakan. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja, ketersediaan fasilitas yang mendukung, serta pemberian bonus dan insentif yang disediakan oleh perusahaan (Akbar Abbas, 2023). Perusahaan pada umumnya mengharapkan karyawan dapat menunjukkan kesungguhan dalam bekerja serta mengoptimalkan kompetensinya demi memperoleh kinerja terbaik. Tujuan bisnis tidak akan mudah tercapai apabila setiap karyawan tidak menunjukkan kinerja yang baik dan konsisten. Berdasarkan

pendapat Sri Wahyuni (2023), kinerja pekerja tidak hanya ditetapkan oleh motivasi dan kemampuan, tetapi juga oleh lingkungan kerja, tingkat disiplin, serta kepemimpinan dan kepribadian yang dimiliki. Hal tersebut disebabkan karena kualitas kinerja karyawan berperan aktif untuk menjalankan operasional perusahaan dan berkontribusi penting untuk proses pengambilan keputusan (Jannah et al., 2021). Ada berbagai hal yang bisa menunjukkan bahwa kinerja seseorang atau organisasi telah mengalami kemajuan meliputi motivasi dengan keinginan untuk bertindak, adanya dorongan serta kebutuhan pribadi, harapan dan tujuan yang ingin dicapai, penghargaan terhadap diri sendiri, serta dukungan lingkungan dan aktivitas yang menarik bagi individu. Oleh sebab itu, dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan kinerja perusahaan, pimpinan perlu memberikan perhatian serius terhadap sumber daya manusia serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memotivasi mereka untuk mencapai kinerja optimal (Karina et.al, 2020).

Lingkungan kerja termasuk dalam empat faktor utama yang secara signifikan berkontribusi terhadap pembentukan motivasi kerja. Sebagai ruang di mana individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, lingkungan kerja memiliki keterkaitan langsung dengan aktivitas dan kenyamanan mereka. Seluruh elemen yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan, mencakup aspek fisik maupun nonfisik, memiliki peranan penting dalam mendukung aktivitas kerja (Karina et al., 2020). Faktor lingkungan kerja fisik meliputi unsur-unsur seperti pencahayaan, pewarnaan ruangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, pergerakan, keamanan, serta kebersihan. Sementara itu, faktor lingkungan kerja nonfisik mencakup aspek hubungan sosial di tempat kerja, seperti interaksi dengan atasan dan rekan kerja. Selain faktor fisik, elemen seperti sistem kerja, dukungan dari atasan, kerja sama tim, dan kelancaran komunikasi juga berperan sebagai bagian penting dari lingkungan kerja nonfisik (Amalia, 2021). Hasil menunjukkan bahwa tempat kerja memberikan dampak tertarik pada kinerja pekerja, tetapi dampak ini tidak signifikan secara statistik. Artinya, karyawan mungkin tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka karena kondisi kerja yang kurang baik. Akibatnya, mereka mungkin tidak melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat dipahami karena faktor lingkungan kerja memang berpengaruh dalam menentukan lingkungan kerja yang mendukung atau menghambat produktivitas pekerja. Empat variabel independen digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini: suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, interaksi atasan-bawahan, dan ketersediaan fasilitas yang mendukung aktivitas karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja, atau keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja adalah variabel independen, dan kinerja karyawan adalah variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi secara signifikan pada kinerja karyawan PT Wihadil.

H2: Pembayaran berkontribusi secara signifikan pada kinerja karyawan PT Wihadil.

H3: Gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan PT. Wihadil.

H4: Lingkungan Kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Wihadil.

H5: Gaya kepemimpinan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, kompensasi, dan lingkungan semua berdampak pada kinerja karyawan PT. Wihadil.

II. METODE

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan dampak kausal dari variabel yang dipertimbangkan. Hal utama dari studi ini adalah untuk mempelajari keseimbangan kerja dan kehidupan, imbalan yang diterima, strategi kepemimpinan, dan kondisi tempat kerja memengaruhi keinginan karyawan PT Wihadil untuk terus berkontribusi hingga tahun 2025. Penelitian kuantitatif menggunakan analisis angka dan pendekatan analitik-deduktif untuk menguji hipotesis dan melihat bagaimana variabel dalam penelitian berinteraksi satu sama lain (Candra Susanto et al., 2024).

Sampel

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa proporsi sampel yang diambil dapat mencapai 10–15 persen atau lebih jika populasi penelitian melebihi 100 orang. Ukuran populasi, tingkat homogenitas atau heterogenitas, jumlah variabel yang diteliti, tingkat ketelitian yang ingin dicapai, dan sumber daya waktu, tenaga, dan biaya yang diperlukan untuk peneliti semuanya harus dipertimbangkan dalam penentuan ini. Penelitian ini melibatkan 118 responden.

Pengumpulan Data

Peneliti dapat mengumpulkan data dengan teknik pengumpulan data empiris terkait dengan tujuan. Studi mereka (Naashrullah, et.all. 2023). Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa dalam proses awal, pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan menggunakan teknik seperti wawancara, menyebar kuesioner, mengamati secara langsung, atau kombinasi dari ketiga komponen ini untuk mendapatkan data yang lebih lengkap. Prosedur pengumpulan data dianggap sebagai beberapa metode sistematis dan alami yang saling terhubung dalam melayani tujuan yang telah ditetapkan (Kamaruddin, et.all. 2023). Menurut diskusi, prosedur Metode sistematis yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi dan data terkait dengan topik penyelidikan dikenal sebagai pengumpulan data. Pengumpulan data dapat dilaksanakan melalui metode wawancara, kuesioner, observasi, atau kombinasi dari ketiganya. Secara keseluruhan, teknik ini menjadi elemen penting dalam memastikan pencapaian tujuan penelitian secara sistematis dan akurat.

Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dalam beberapa tahapan menggunakan program SPSS versi 25. Analisis deskriptif memberikan gambaran umum tentang data, dan analisis frekuensi mengelompokkan data untuk membuatnya lebih mudah dipahami dan ditafsirkan. Metode Cronbach's Alpha digunakan untuk menjalankan uji validitas yang menilai kemampuan instruksi yang digunakan untuk menghitung variabel penelitian dengan benar dan sesuai konteksnya. Memiliki nilai uji reliabilitas di atas 0,70 menunjukkan bahwa perangkat memiliki tingkat keandalan atau konsistensi yang cukup. Kinerja karyawan adalah variabel dependen, tetapi disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja adalah variabel independen dalam penelitian ini. Variabel-variabel ini berkorelasi satu sama lain dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Uji F melihat pengaruh simultan masing-masing variabel bebas, dan uji t melihat pengaruh parsial. Jika nilai t-hitung atau F-hitung melebihi nilai t-tabel atau F-tabel dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka hasil penelitian dianggap signifikan.

Operasional Variabel

Dalam hal ini, satu variabel dependen serta empat variabel independen dioperasikan. Keempat variabelitas ini saling terkait dan saling berpengaruh secara signifikan. Kemampuan untuk menyesuaikan tuntutan yang bertentangan antara kehidupan profesional dan pribadi dikenal sebagai variabel X1. X2 (Kompensasi) mengacu pada penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan, baik materi maupun non-materi, sebagai penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. X3 (Gaya Kepemimpinan) mengacu pada pola, posisi, dan pendekatan yang digunakan oleh para pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan orang lain. Tujuan tambahan adalah meningkatkan kesadaran dan keterampilan karyawan untuk membantu mereka mencapai tujuan perusahaan. X4 (Lingkungan Kerja) membahas suasana kerja, perasaan, dan komponen fisik dan non-fisik yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan. Variabel Y, atau kinerja, adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi tugas sesuai dengan standar dan standar kerja perusahaan.

Hasil

Untuk memastikan adanya korelasi yang dapat diandalkan dan valid antara variabel-variabel studi, berbagai metode statistik digunakan. Peneliti dapat menentukan validitas instrumen dengan menguji kemampuan untuk mengukur variabel penelitian. Sebaliknya, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat menghasilkan data yang dapat diandalkan dan konsisten. Untuk mengukur tingkat interaksi antara variabel independen, tahap uji t menghitung efek parsial dari masing-masing variabel independen terhadap masing-masing variabel dependen, dan dampak total dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. dihitung melalui analisis F. Ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang luas tentang bagaimana hubungan antara variabel penelitian berubah-ubah.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Menunjukkan Hasil Uji Validitas Variabel (X1) *Work Life Balance*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	118	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	118	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Semua data yang dikumpulkan valid, dan setiap satu dari 118 orang yang disurvei telah menyelesaikan variabel *Work Life Balance* (X1), seperti yang ditunjukkan dalam tabel. Selain itu, tidak ada yang dikeluarkan dari metode analisis.

Tabel 2. Menunjukkan Hasil Uji Validitas Variabel (X2) Kompensasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	118	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	118	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Berdasarkan tabel yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa setiap satu dari 118 orang yang menjawab telah menyelesaikan variabel kompensasi (X2), dan bahwa semua data adalah valid, dan bahwa mereka tidak dihilangkan selama proses analisis.

Tabel 3. Menunjukkan Hasil Uji Validitas Variabel (X3) Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	118	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	118	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Didasarkan pada daftar, dapat disimpulkan bahwa setiap satu dari 118 responden telah menyelesaikan variabel Gaya Kepemimpinan (X3) dan bahwa semua data yang dikumpulkan adalah valid. Selain itu, tidak ada satu pun dari responden yang dihilangkan selama proses analisis.

Tabel 4. Menunjukkan Hasil Uji Validitas Variabel (X4) Lingkungan Kerja

		N	%
Cases	Valid	118	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	118	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Berdasarkan tabel yang ditunjukkan, dapat disimpulkan bahwa setiap satu dari 118 orang yang menjawab telah menyelesaikan variabel Lingkungan Kerja (X4), dan bahwa semua data yang diberikan valid. Selain itu, tidak ada satu pun dari responden yang dibuang dari proses analisis.

Tabel 5. Menunjukkan Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja

		N	%
Cases	Valid	118	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	118	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Berdasarkan tabel, dapat disimpulkan bahwa setiap satu dari 118 peserta yang menjawab telah menyelesaikan variabel kinerja (Y). Selain itu, semua data yang dikirim adalah asli dan tidak ada satu pun yang dibuang dari proses analisis.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Menunjukkan Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X1) *Work Life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,814	10

Seperti yang ditunjukkan oleh data dalam tabel, alat ukur yang digunakan dalam studi ini meliputi keandalan yang sangat baik; sepuluh pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,814.

Tabel 7. Menunjukkan Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X2) Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	10

Seperti yang ditunjukkan oleh data dalam tabel, Karena sepuluh pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,853, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat keandalan yang sangat tinggi.

Tabel 8. Menunjukkan Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X3) Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,907	10

Seperti yang ditunjukkan oleh data dalam tabel, Untuk setiap sepuluh pernyataan, ada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907, yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sangat andal.

Tabel 9. Menunjukkan Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X4) Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	10

Seperti yang ditunjukkan oleh data dalam tabel, Karena sepuluh pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,853, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat keandalan yang sangat tinggi.

Tabel 10. Menunjukkan Hasil Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	10

Sebagai bukti bahwa instrumen penelitian ini memiliki keandalan yang luar biasa, data yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan bahwa dari sepuluh pernyataan, makna Cronbach's Alpha sebesar 0,886 diperoleh.

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 11. Menunjukkan Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,315	,258		1,219	,225		
	LN.X1	,183	,061	,210	2,979	,004	,668	1,496
	LN.X2	,143	,095	,134	1,508	,134	,421	2,377
	LN.X3	,149	,092	,162	1,616	,109	,331	3,026
	LN.X4	,442	,102	,425	4,352	,000	,349	2,866

a. Dependent Variable: LNY

Analisis hasil Uji T, adalah:

- a. Studi menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja-hidup (X1) memengaruhi kinerja atau hasil kerja (Y), dengan $t\text{-hitung} = 2,979$ lebih besar dari $t\text{-tabel} (1,978)$, dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu, H_0 tidak didukung dan H_a didukung, menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Kompensasi (H_0 didukung dan H_a ditolak) menunjukkan bahwa kompensasi tidak secara meyakinkan meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja. Ini ditunjukkan oleh uji t-tergantung.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X3) tidak berdampak signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai hitung $t = 1,616$ lebih rendah dari nilai dalam tabel uji t siswa, dengan $df = 135$ untuk $\alpha = 0,05$ dan nilai signifikansi lebih dari $0,05$. Gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja (Y) karena H_0 dipertahankan dan H_a ditolak.
- d. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengaturan tempat kerja (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai $t\text{-hitung}$ yang tinggi, $4,352$, dibandingkan dengan nilai $t\text{-tabel}$, $1,978$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan signifikansi kurang dari $\alpha = 0,05$.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,021	4	,255	46,920	,000 ^b
	Residual	,615	113	,005		
	Total	1,636	117			

a. Dependent Variable: LN.Y
 b. Predictors: (Constant), LN.X4, LN.X1, LN.X2, LN.X3

Nilai F-hitung sebesar $46,920$ dan nilai P sebesar $0,000$, yang jauh lebih rendah dari tingkat signifikansi ($0,05$), dihasilkan oleh uji ANOVA. Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Karena itu, variabel kinerja (Y) terdiri dari faktor-faktor berikut: Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Tingkat Kompensasi (X2), Faktor Gaya Kepemimpinan (X3), dan Faktor Tempat Kerja (X4).

Pembahasan

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai hasilnya dari pemeriksaan hipotesis, kinerja karyawan PT Wihadil akan dipengaruhi oleh *Work Life Balance* pada tahun 2025. Nilai t terdata $1,981$ lebih rendah nilai t tabel $2,979$, yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi $0,004$ dan di bawah ambang batas 5% (tingkat $0,05$).

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa pada tahun 2025, variabel kompensasi tidak akan memengaruhi variabel kinerja karyawan PT Wihadil secara signifikan. Dengan nilai signifikansi $0,134$ di atas $0,05$, tampak bahwa kompensasi tidak meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Nilai t lebih rendah daripada nilai t hitung ($1,508 < 1,981$), sehingga dapat disimpulkan bahwa arah model ini tidak menunjukkan peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pekerja PT Wihadil tidak memengaruhi kinerja mereka pada tahun 2025. Dengan $p\text{-value}$ $0,109$, hasilnya melebihi batas signifikansi $0,05$. Selain itu, nilai $t\text{-statistik}$ yang dicatat sebesar $1,616$ lebih rendah dari nilai $t\text{-tabel}$ sebesar $1,981$.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} (4,352 lebih besar daripada 1,981), dan nilai signifikansi adalah 0,000 dengan tingkat signifikansi = 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan PT Wihadil secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja mereka pada tahun 2025.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, dapat disimpulkan:

1. Penelitian ini menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Menurut uji T, t_{tabel} (1,978) kurang dari t_{hitung} (2,979).
2. Temuan Studi menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai " t_{hitung} " (1,508) rendah dari nilai yang ada di tabel, menurut uji T. Ini menunjukkan bahwa penurunan kompensasi karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan karyawan tidak berdampak pada kinerja mereka. Hasil Nilai t -, menurut uji T tabel adalah 1,616 lebih besar daripada nilai t_{hitung} untuk derajat kebebasan (df) = 39 pada tingkat $P = 0.05$ dengan probabilitas yang disebutkan sebelumnya, yaitu 11. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian ini, gaya kepemimpinan yang salah dapat menghambat kinerja karyawan.
4. Hasil analisis juga menunjukkan hubungan yang kuat antara budaya pekerjaan, tingkat produktivitas pekerja. Uji T mendukungnya karena nilai t_{tabel} (1,978) lebih besar daripada nilai t_{hitung} (4,352). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan lebih suka tempat kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja :Tinjauan Pustaka. *Balanca: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5 (1),45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1 (November), 1–11. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/699>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Harahap, S. W., & Kaiman Turnip, R. L. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Profesionalisme Melalui Mediasi Kepuasan Tesis Oleh : Sri Wahyuni Harahap Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Profesionalisme Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Aparatur S.
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit ptsp Kota Administrasi Jakarta Barat.*JurnalAdministrasiBisnis*,1(1),9–18 <https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.299>
- Kamaruddin, I., Firmansah, D., Amane, A. P.O., Nasarudin, Samad, M. A., & Haerudin. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Mahmudin, sabilalo A. (2020). Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara *the Influence of the Work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of. Journal Of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Nashrullah, M., Maharani, O., Rohman, A., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, & Untari, R. S. (2023). Metodologi

penelitian pendidikan: Prosedur penelitian, subyek penelitian, dan pengembangan teknik pengumpulan data.
UMSIDA Press.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.