

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BONUS, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
PADA PERUSAHAAN DAGANG DI PALEMBANG**

RINGKASAN SKRIPSI



JULIANTO

NIM : 2021078

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG**

2024

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BONUS DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PERUSAHAAN DAGANG DI PALEMBANG

Julianto

Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Akuntansi

Universitas Katolik Musi Charitas

Jl. Bangau No.60 Palembang

E-mail : Juliantothebest99@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, bonus dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori motivasi, teori *path-goal* dan teori atribusi. Data yang digunakan adalah data primer. Populasinya adalah perusahaan dagang yang ada di Palembang dengan jumlah sampel sebanyak 80 data menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan variabel bonus dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Bonus, Beban Kerja, Kinerja Manajerial

ABSTRACT

This research aims to determine whether the variables of leadership style, bonuses and workload have an influence on managerial performance in trading companies in Palembang. The theories used in this research are motivation theory, path-goal theory and attribution theory. The data used is primary data. The population is trading companies in Palembang with a sample size of 80 data using the purposive sampling method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research results obtained show that the leadership style variable influences managerial performance, while the bonus and workload variables do not influence managerial performance in trading companies in Palembang.

Keywords: Leadership Style, Bonus, Workload, Managerial Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah badan organisasi yang dibentuk oleh beberapa orang yang akan menjalankan usahanya di dunia industri maupun komersil. Dengan kata lain, dalam lingkungan bisnis perusahaan dituntut untuk menjadi institusi pencipta kekayaan.

Permasalahan saat ini berkaitan dengan kinerja manajerial perusahaan yaitu kurangnya suatu motivasi yang ditandai dengan minim dan rendahnya penghargaan seperti bonus dan insentif yang diterima atau diperoleh oleh karyawan di sebuah perusahaan yang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja sehingga karyawan akan bermalas-malasan terhadap pekerjaannya (Munsir, 2018). Berdasarkan survei yang dilakukan di Indonesia melalui *jobstreet*, kebahagiaan karyawan di tempat kerja rentang sangatlah rendah. Berdasarkan hasil survei, hanya 33,4% dari responden yang memiliki usia rata-rata 22-26 tahun dan pengalaman kerja selama 1-4 tahun menyatakan bahwa mereka tidak merasa bahagia di lingkungan kerja (CNN Indonesia, 2016).

Kepemimpinan yang buruk juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada generasi milenial yang mengalami kelelahan akibat bekerja sebesar 42 %, Generasi Z sebesar 35 %, Generasi Y sebesar 27 % dan *Baby Boomers* 21 % (Kompas, 2021).

Adapun masalah yang berdampak pada perasaan karyawan saat bekerja seperti kelelahan dalam bekerja. Kelelahan dalam bekerja sering dikaitkan dengan perasaan yang negatif pada karyawan di perusahaan, sehingga menimbulkan efek yang menyebabkan performa dan kinerja terus menurun dan perusahaan akan mengalami kerugian. Kelelahan terjadi dikarenakan karyawan diberikan beban pekerjaan yang banyak, waktu yang terlalu berlebihan serta banyaknya tanggung jawab yang dituntut oleh perusahaan (Kompas, 2022).

Pada dasarnya, gaya kepemimpinan adalah salah satu komponen yang memengaruhi kinerja manajerial. Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam

memengaruhi kinerja karyawan, dengan potensi memberikan dampak positif maupun negatif terhadap cara kerja mereka di dalam perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja manajerial yaitu pemberian Bonus terhadap karyawan. Memberikan bonus adalah suatu cara perusahaan untuk mengacu karyawannya agar bekerja semaksimal mungkin, karena bonus merupakan tambahan upah yang diterima karyawan karena ada suatu hal atau prestasi.

Faktor terakhir yang dapat memengaruhi kinerja manajerial yaitu beban kerja yang dirasakan karyawan saat bekerja. Beban kerja itu terjadi ketika adanya suatu proses yang harus dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika beban kerja yang diberikan dibawah standard akan menimbulkan kemalasan dalam bekerja, sedangkan jika beban kerja sesuai dengan standar, karyawan tidak mengalami kelelahan saat bekerja dan tetap bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

PERMASALAHAN

Berdasarkan masalah di atas, maka rumusan masalah yang peneliti bahas adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang?
2. Apakah Bonus berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang?

LANDASAN TEORI

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial yaitu hasil dari kegiatan manajemen yang baik dimulai melalui melaksanakan manajerial, perencanaan manajerial, penataan perusahaan, tanggung jawab, pembinaan serta pengawasan didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja manajerial menunjukkan bahwa kekuatan dan

prestasi seseorang pemimpin dalam mengelola perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu dan memberikan pelayanan publik.

Gaya Kepemimpinan

Leadership (kepemimpinan) adalah suatu ilmu yang berasal dari ilmu sosial, terdapat banyak arti yang bisa dikemukakan oleh para ahli seperti menurut George R (2017; 273) menyatakan Kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai serangkaian aktivitas atau perbuatan yang dikerjakan oleh seseorang untuk memengaruhi harapan seseorang guna mencapai tujuan bersama.

Bonus

Bonus merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan diluar uang gaji. Bonus juga dapat digunakan sebagai kompensasi tambahan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Bonus diberikan secara wajar ketika kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan harapan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Beban Kerja

Locke menyatakan bahwa puas atau tidak puasnya seorang individu merupakan kesan yang pribadi, tergantung seperti apa dia mempersepsikan konsistensi atau petentangan antara keinginan dan hasil keluarannya. Penambahan waktu libur akan meningkatkan kepuasan bagi karyawan yang menikmati waktu luangnya setelah menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak bagi karyawan lainnya yang merasa waktu luangnya tidak menyenangkan. Oleh karena itu, kinerja dan kepuasan kerja karyawan akan terpengaruh jika beban kerja diberikan secara terus menerus.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dalam penelitian ini terhadapat beberapa hipotesis yang akan dijelaskan, diantaranya:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Dagang Di Palembang.

Berdasarkan keterkaitan teori path-goal dengan gaya kepemimpinan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, maka pemimpin harus dapat mendorong, mengarahkan, mendukung karyawan atau tim dalam bekerja untuk berprestasi diperusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap individu, dan pengaruh tersebut dapat dimanfaatkan untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga kinerja manajerial di suatu perusahaan dapat ditingkatkan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif akan berdampak positif pada peningkatan kinerja manajerial di perusahaan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan kurang efektif atau buruk, dapat menyebabkan penurunan kinerja manajerial di perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang.

Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Dagang di Palembang.

Berdasarkan keterkaitan teori motivasi dengan bonus ini dalam meningkatkan hasil kinerja seorang karyawan, maka perusahaan dapat memberikan daya pendorong yang mengakibatkan karyawan tersebut bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Dorongan tersebut merupakan bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan, seperti bonus, yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Jika karyawan menerima bonus yang sejalan dengan kontribusinya di perusahaan, maka mereka cenderung berkomitmen untuk memberikan yang terbaik. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa bonus yang diberikan tidak sebanding dengan upaya yang telah diberikan, maka kinerja dan tanggung jawab karyawan dapat menurun.

Berdasarkan uraian tersebut, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₂ = Bonus berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Dagang Di Palembang.

Berdasarkan keterkaitan teori atribusi dengan beban kerja ini yaitu Beban kerja yang diimban oleh karyawan seharusnya sejalan dengan kemampuannya agar mereka tidak mengalami kelelahan yang berlebihan selama bekerja. Pengaruh beban kerja sangat signifikan terhadap kinerja manajerial di suatu perusahaan. Jika beban kerja terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan standar karyawan, maka tingkat kinerja manajerial kemungkinan akan menurun. Sebaliknya, dengan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, tingkat kinerja manajerial di perusahaan dapat meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₃ = Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Ditinjau dari data dan fenomena yang diidentifikasi oleh peneliti, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:7), Penelitian kuantitatif merupakan cara meneliti yang berakar pada *Filsafat Positivisme*. Metode ini menggunakan populasi pada sampel tertentu untuk melakukan penelitian, dengan menerapkan teknik pengambilan sampel secara acak, menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian. Oleh sebab itu hipotesis yang telah diajukan diuji melalui penelitian ini.

Ukuran Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) Populasi mengacu ke suatu wilayah yang terdiri dari obyek dan subyek dengan bobot serta karakteristik tertentu. Peneliti menetapkan populasi yang digunakan adalah *Low, Miiddle dan Top Management*. Hal ini dikarenakan *Low, Miiddle dan Top Management* lebih memahami aktivitas operasional dan non operasional yang berada di dalam perusahaan. (Sugiyono, 2013) Menerangkan sampel merupakan sebagian dari populasi dan memiliki karakteristik. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability*, yakni *purposive sampling*, di mana sampel dipilih dengan melihat kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Kriteria yang diambil untuk penelitian ini yaitu:

1. Telah bekerja lebih dari satu tahun di dalam perusahaan.

Jenis Data

Data utama yang digunakan saat penelitian berlangsung merupakan data primer yang didapat melalui metode kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada partisipan penelitian, yaitu *Low, Miiddle dan Top Management* dari perusahaan dagang di Palembang.

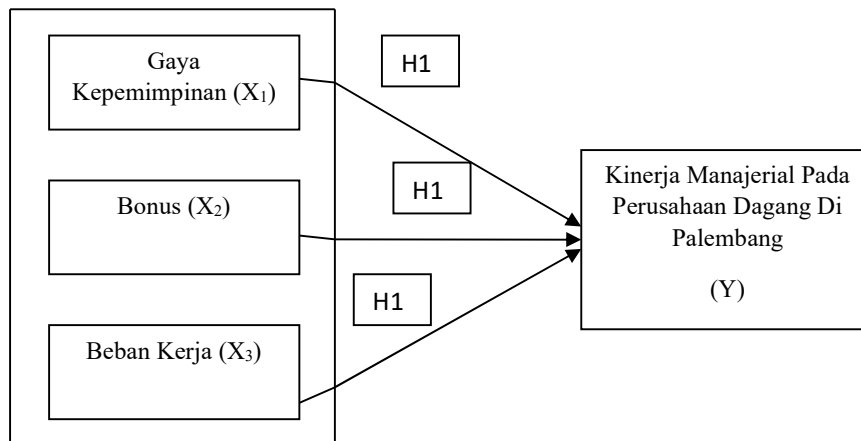
Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan saat pada pengumpulan data di penelitian kuantitatif dengan cara:

Kuesioner

Metode saat mengumpulkan data seperti kuesioner dilaksanakan dengan cara memberikan peserta dengan serangkaian pertanyaan dan pernyataan tertulis untuk dijawab dan diberikan kepada peneliti.

Gambar 3. 1 Model Penelitian



Teknik Analisis Data Uji Normalitas

Pengujian digunakan untuk menentukan apakah kedua variabel, dependen dan independen, memiliki distribusi regresi normal. Model regresi yang baik yaitu jika nilai residual terdistribusi normal. Kriteria dalam pengujian jika nilai (Sig.) $\geq 0,05$, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Jika nilai (Sig.) $\leq 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal. (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen dan variabel dependen, maka hubungan antara kedua variabel tersebut menjadi terganggu. Menurut (Ghozali, 2018) ketika nilai $VIF \leq 10$ dan *Tolerance value* $\geq 0,10$, maka tidak terdapat multikolinearitas dan ketika nilai $VIF \geq 10$ dan *Tolerance value* $\leq 0,10$, maka terdapat multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan nya pengujian ini untuk membantu menunjukkan apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual pada pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut

(Ghozali, 2018) ketika $\text{sig.} \leq 0,05$, terjadi heteroskedastisitas dan ketika $\text{sig.} \geq 0,05$, tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik yang dilakukan pada uji regresi bertujuan untuk mengetahui dan melihat besarnya pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Cara menganalisisnya menggunakan cara melihat koefisien regresi variable yang diungkapkan dari setiap peningkatan 1% maka variable Y akan meningkat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS For Windows* atau aplikasi statistic sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial

a = Konstanta

b = Koefisien

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Bonus

X₃ = Beban Kerja

e = *Error*

Uji Koefisien Determinasi

Untuk menguji kelayakan model, dapat digunakan koefisien determinasi *Adjusted R-Square*. Nilai koefisien berkisar antara nol hingga satu dan membantu menentukan seberapa baik model menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai *Adjusted R-Square* yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel sangat terbatas, sedangkan nilai yang hampir satu menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2018).

Uji F

Pengujian F yaitu uji yang membantu menilai pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F memiliki kriteria keputusan yang mirip dengan uji t. Ketika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, uji F menunjukkan pengaruh yang simultan. (Ghozali, 2018).

Uji t

Menurut Ghozali (2018), pengujian statistik t mengindikasikan sejauh mana pengaruh masing-masing variabel penjelas (independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari taraf 5% dengan $n - (k+1)$ dan nilai signifikansinya (Sig.) $\leq 0,05$ bisa disimpulkan secara bersama bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tetapi, Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05, dapat dikatakan variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengumpulan Data Penelitian

Tabel 4. 1
Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang dibagikan	150
Kuisisioner yang kembali	120
Kuisisioner yang tidak dapat digunakan	40
Kuisisioner yang dapat digunakan	80

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel 4.1, jumlah responden yang didapatkan dari kuisisioner yang didistribusikan ada sebanyak 120 responden. Namun, sebanyak 40 responden tidak layak untuk digunakan karena tidak cocok dalam klasifikasi responden dan

ketidaksesuaian kriteria yang akan digunakan oleh peneliti. Beberapa pernyataan yang ada didalam kuesioner banyak yang tidak di jawab sehingga menyebabkan responden tersebut tidak masuk dalam kualifikasi responden yang dibutuhkan. Serta banyak nya responden yang mengisi kuesioner tidak sesuai dengan kriteria seperti bekerja dibawah satu tahun dan tidak mengisi data demografi yang ada di dalam kuesioner. Maka dari itu hanya sebanyak 80 responden yang dapat dimasukan oleh peneliti.

Tabel 4. 2
Jabatan Pekerjaan

Keterangan	Jumlah
Direktur	1
<i>Middle Manager</i>	11
HRD	3
Supervisor	29
Lainnya	36
Jumlah	80

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Dari data tabel 4.4 diatas menunjukkan jumlah responden jabatannya direktur berjumlah 1 responden, sebagai *middle manager* sebanyak 11 responden, sebagai hrd sebanyak 3 responden, sebagai supervisor sebanyak 29 responden dan lainnya sebanyak 36 responden.

Tabel 4. 3
Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah
1- 4 Tahun	21
5-9 Tahun	38
>10 Tahun	21
Jumlah	80

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan lama bekerja responden ditunjukkan pada tabel 4.5 jumlah responden yang lama bekerja 1-4 tahun sebanyak 21 responden, 5-9 tahun sebanyak 38 responden dan >10 tahun sebanyak 21 responden.

A. Statistik Deskriptif

Tabel 4. 4
Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean
Gaya				
Kepemimpinan	80	1	5	4,29
Bonus	80	3	5	4,26
Beban Kerja	80	2	5	4,31
Kinerja Manajerial	80	3	5	4,27

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji statistik variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai min sebesar 1 dan nilai maks 5. Dengan nilai rata-rata variabel 4.29 yang berarti bahwa rata-rata telah mengisi setuju dengan pernyataan tentang variabel ini. Variabel bonus menunjukkan nilai min sebesar 3 dan nilai maks 5. Dengan nilai rata-rata variabel 4.26 yang berarti bahwa rata-rata mengisi setuju dengan pernyataan tentang variabel ini. Variabel beban kerja menunjukkan nilai min sebesar 2 dan nilai maks 5. Dengan nilai rata-rata variabel 4.31 yang berarti bahwa rata-rata mengisi sangat setuju dengan pernyataan tentang variabel ini. Variabel kinerja manajerial menunjukkan nilai min sebesar 3 dan nilai maks 5. Dengan nilai rata-rata variabel 4.27 yang berarti bahwa rata-rata mengisi setuju dengan pernyataan tentang variabel ini.

B. Uji Kelayakan Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Uji Validitas			Kesimpulan
		r hitung	Sig	r table	
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,794	0,000	0,220	Valid
	X1.2	0,562	0,000	0,220	Valid
	X1.3	0,808	0,000	0,220	Valid
	X1.4	0,551	0,000	0,220	Valid
	X1.5	0,644	0,000	0,220	Valid
Bonus (X2)	X2.1	0,561	0,000	0,220	Valid
	X2.2	0,672	0,000	0,220	Valid
	X2.3	0,725	0,000	0,220	Valid
	X2.4	0,636	0,000	0,220	Valid
	X2.5	0,576	0,000	0,220	Valid
	X2.6	0,489	0,000	0,220	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,663	0,000	0,220	Valid
	X3.2	0,724	0,000	0,220	Valid
	X3.3	0,455	0,000	0,220	Valid
	X3.4	0,442	0,000	0,220	Valid
	X3.5	0,633	0,000	0,220	Valid
	X3.6	0,527	0,000	0,220	Valid
Kinerja Manajerial (Y)	Y1.1	0,608	0,000	0,220	Valid
	Y1.2	0,580	0,000	0,220	Valid
	Y1.3	0,531	0,000	0,220	Valid
	Y1.4	0,484	0,000	0,220	Valid
	Y1.5	0,470	0,000	0,220	Valid
	Y1.6	0,558	0,000	0,220	Valid
	Y1.7	0,521	0,000	0,220	Valid
	Y1.8	0,576	0,000	0,220	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan semua korelasi lebih besar daripada r-table sebesar 0,220 dan nilai sig $\leq 0,05$. Sehingga dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan bisa dipakai sebagai alat ukur data pada penelitian.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's	Cronbach's	Keterangan
	Alpha Hitung	Alpha Standard	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,706	0,60	Reliabel
Bonus (X2)	0,666	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,606	0,60	Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	0,654	0,60	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Tabel 4.11 menunjukkan hasil dari olahan data dapat dikatakan setiap variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut dikatakan reliabel karena nilai *cronbatch's Alpha* \geq nilai *cronbatch's Alpha Standard* sebesar yaitu 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized	Keterangan
	Residual	
Asymp. Sig. (2- tailed)	0,53	Normal

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan pengujian di atas menunjukkan bahwa diperoleh Sig. sebesar $0.53 > 0.05$ sehingga diartikan penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya			
Kepemimpinan (X1)	0,940	1,064	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Bonus (X2)	0,954	1,048	
Beban Kerja (X3)	0,983	1,017	

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Uji yang dilakukan pada tabel 4.13 menghasilkan metode analisis dengan menunjukkan bahwa nilai VIF masing masing variable kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* diatas 0.10. Maka hal ini dikatakan model regresi pada penelitian tidak ada korelasi antar variabel independen/ bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 9

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan		
(X1)	0,194	Tidak Terjadi
Bonus (X2)	0,804	Heteroskedastisitas
Beban Kerja (X3)	0,749	

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Dilihat dari nilai signifikan untuk setiap variabel independen ≥ 0.05 , maka data di penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 10

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	23,991	4,552		5,271	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,415	0,119	0,367	3,503	0,001
Bonus (X2)	0,175	0,113	0,161	1,547	0,126
Beban Kerja (X3)	-0.123	0,103	-0.122	-0.190	0,238

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dipahami persamaan regresi yang diketahui diatas dengan nilai koefisien untuk variabel sebagai berikut:

1. Nilai konstan menunjukkan positif 23.991, maka telah ditunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, bonus, dan beban kerja bersifat konstan, maka dapat meningkatkan kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang sebesar 23.991.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan berjumlah 0.415. hal ini dapat menunjukkan bila variabel gaya kepemimpinan meningkat 1, maka bisa meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0.415. Nilai koefisien variabel bonus berjumlah 0.175. hal ini dapat menunjukkan bila variabel bonus meningkat 1, maka bisa meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0.175. Nilai koefisien variabel beban kerja berjumlah -0.123. hal ini dapat menunjukkan bahwa bila variabel beban kerja meningkat 1 dari variabel beban kerja akan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Karena variabel ini bernilai negatif, maka beban kerja dan kinerja manajerial saling bertolak belakang. Sehingga apabila nilai kinerja manajerial naik maka nilai beban kerja akan turun, begitupun sebaliknya jika kinerja manajerial turun maka nilai beban kerja akan naik.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,214	0,183

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Output diatas diketahui yaitu nilai R Square sebesar 0.214, maka hasil dari $0.214 \times 100\% = 21.4\%$ sementara itu sisa 78,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel dari luar metode penelitian.

Uji F

Tabel 4. 12
Hasil Uji Hipotesis F (F-Test)

Model	Df	F	Sig.	Keterangan
<i>Regression</i>	3			
<i>Residual</i>	76	6,904	0,000	Diterima
Total	79			

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Dari uji tersebut dapat kita disimpulkan bahwa model pada penelitian ini layak untuk digunakan karena nilai signifikansi pada tabel *anova* tersebut senilai 0.000. maka dijelaskan jika nilai $0.000 \leq 0.05$, sehingga model regresi pada penelitian ini dengan variabel gaya kepemimpinan (X1), bonus (X2), beban kerja (X3) dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial (Y).

Uji T

Tabel 4. 13
Hasil Uji Hipotesis T (t-Test)

Variabel	Beta	t	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,367	3,503	0,001	H1 Diterima

Bonus (X2)	0,161	1,547	0,126	H2 Ditolak
Beban Kerja (X3)	-0,122	-0,190	0,238	H3 Ditolak

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan hasil pengujian t pada penelitian ini, telah ditunjukkan bahwa :

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $<0,05$ sehingga H1 diterima.
2. Variabel bonus memiliki nilai signifikansi $>0,05$ sehingga H2 ditolak.
3. Variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi $>0,05$ sehingga H3 ditolak.

Pembahasan Hasil Analisis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Dagang di Palembang.

Dilihat dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial yang artinya hipotesis pertama diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($3.503 > 1.665$) dengan taraf signifikansinya sebesar $0.001 < 0.05$. Sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik, akan meningkatkan kualitas kinerja manajerial pada suatu perusahaan tersebut. Hal ini juga mendukung teori *path-goal*, yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja dan membantu bawahannya untuk mencapai suatu tujuan.

2. Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Dagang di Palembang.

Dilihat dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel bonus tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial yang artinya hipotesis kedua ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $< t$ tabel ($1.547 < 1.665$) dengan taraf signifikansinya sebesar $0.126 > 0.05$. Sehingga bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di

Palembang. Hal ini menunjukkan kenyataan yang dapat terjadi karena karyawan menganggap bonus yang seharusnya mereka peroleh belum diberikan kepada mereka atau tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. Hal ini berhubungan dengan teori motivasi yang menjelaskan bahwa motivasi meliputi bentuk perilaku manusia yang didorong untuk bertindak atau tidak bertindak dan mempengaruhi pencapaian kinerja yang berdampak positif maupun negatif. Sehingga besar kecilnya semangat kerja ditentukan dari besar atau kecilnya motivasi kerja yang telah diberikan oleh perusahaan dalam bentuk perolehan yang didapat oleh seseorang karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Dagang di Palembang.

Dilihat dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial yang artinya hipotesis ketiga ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $< t$ tabel ($-1.190 < 1.665$) dengan taraf signifikansinya sebesar $0.238 > 0.05$. Sehingga beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan dagang di Palembang. Maka dapat diartikan bahwa beban kerja yang telah diberikan oleh perusahaan telah sesuai kepada para karyawan, seperti memberikan waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman membuat beban kerja yang diberikan itu tidak terasa berat, tugas serta target kerja telah sesuai dengan kemampuan dan kondisi karyawan. Hal ini berhubungan dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa perilaku individu dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti sifat, karakter, dan sikap, maupun faktor eksternal seperti tekanan situasi atau kondisi tertentu.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan pada penelitian ini, telah diperoleh kesimpulan yaitu penerapan gaya kepemimpinan sangat lah penting untuk meningkatkan kualitas kinerja yang ada pada perusahaan sehingga gaya kepemimpinan pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan bonus dan beban kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial pada penelitian ini, dapat dikatakan bahwa karyawan belum termotivasi dengan adanya bonus perusahaan dikarenakan bonus yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan target kerja yang telah dilakukan ataupun bonus tidak diperoleh oleh karyawan yang telah bekerja sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Dan juga bahwasanya beban kerja yang diterapkan pada perusahaan dagang yang ada dikota Palembang sudah sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas dari para pekerja yang ada.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan yang ditemukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian adalah jumlah sampel yang didapat masih minim dan kurang bervariasi, dimana pengambilan sampel pada penelitian ini hanya dari kota Palembang.

Saran

Dilihat dari penelitian yang telah dilaksanakan ada saran yang dapat diajukan, seperti ada baiknya untuk peneliti selanjutnya dapat memperbanyak varian sampel menjadi seluruh perusahaan yang ada di kota Palembang atau seluruh perusahaan yang ada di Sumatera Selatan mau perusahaan manufaktur, dagang, perorangan, dan lainnya sehingga sampel yang diberikan lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amanu, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. <https://www.e-ir.info/2018/01/14/securitisation-theory-an-introduction/>

- Çelik, I. K., Eru, O., & Cop, R. (2019). The Effects of Consumers ' FoMo Tendencies On Impulse Buying and The Effects of Impulse Buying on Post-Purchase Regret : An Investigation on Retail Stores *. *BRAIN - Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 10(3), 124–138.
- Devi Yulianti. (2020). Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal Dalam Pencapaian tujuan Perusahaan. *Jurnal Sosiologi*, 16(2), 103–114.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Departemen Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan.
- Herawati, H., & Surya, M. F. (2023). Faktor Internal Dan Eksternal Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1), 163–174. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.1724>
- Hosseini, A. S., Soltani, S., & Mehdizadeh, M. (2018). Competitive advantage and its impact on new product development strategy (Case study: Toos Nirro technical firm). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.3390/joitmc4020017>
- Ilham, Nugraha, I. N., & Tengku Ramly, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kopensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimesiasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 9(4), 315–325.
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- M Yusrin Najib. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Dimediasi oleh Kepuasan kerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Hal. 53, Issue 9).

<https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>

Manggala, A. (2020). Pemberian Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(2), 146–157. <https://ejournal.stispolwb.ac.id>

Munsir, A. (2018). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Pemoderasi*. <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/3058/1/ASRIANI%20MUNSIR.pdf>

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

Nadila, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Toko Cimanggu Bogor. <https://repository.stiegici.ac.id/document/download/2f3ddb2a-3853-4cc6-8184-525a2a33db6e/pengaruh-gaya-kepemimpinan-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-toko-indomaret-cimanggu-bogor?filename=sindy-nadila-skripsi-2022.pdf>

Naibaho, S. M. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PT . Sriwijaya Air (Garuda Indonesia Group) Medan. *Skripsi, Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area*. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11389/1/158330090 - Saut Marulitua Naibaho - Fulltext.pdf>

Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

<https://repository.uir.ac.id/10686/1/175210791.pdf>

Nurhasanah, S. (2021). Pengaruh Pemberian Reward, Insentif, Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Islam Malang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

https://repository.unisma.ac.id/bitstream/handle/123456789/2966/S1_FEB_MANAJEMEN_21701081351_SITI%20NURHASANAH.pdf

Nusantari, H. P. D. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Beban Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung). *Pengetahuan Dan Sikap Dalam Penelitian Kesehatan*.

Ögel, S. (2022). To Buy or Not to Buy Foreign Currency: The Interplay between Fear of Missing Out, Unplanned Buying Behavior and Post-Purchase Regret. *Journal of Applied And Theoretical Social Sciences*, 4(1), 7–8. <https://doi.org/10.37241/jatss.2022.48>

PUTRA, A. S. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Gatak Sukoharjo. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 3(1), 18–23. <https://eprints.ums.ac.id/79193/>

Rohman, N. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Mediasi Efektivitas Sistem Informasi Di Universitas Jember. In *Tesis*. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/93070>

Roskineng. (2017). Pengaruh Bonus dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Roda Mas Baja Inti di Makassar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/3787-Full_Text.pdf

Sampurno, B., & Herlambang, T. (2020). *Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember*. 10(2), 194–205.

<http://repository.unmuhjember.ac.id/5451/9/9.JURNAL.pdf>

- Satria, E. (2021). Pengaruh Bonus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Prudential Life Assurance Cabang Kota Sungai Penuh. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 2(2), 83–90. <https://doi.org/10.32939/fdh.v2i2.954>
- Ssayuti Abdurahman. (2020). Analisis Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 1–87. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/5595/>
- Sukmana, P. H., & Harymawan, I. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Moderasi Sistem Akuntansi Manajemen, Strategi Bisnis Dan Ketidakpastian Lingkungan. *Ihtiyath : Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, 2(1), 57–77. <https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v2i1.686>
- Susanti, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Napolly Sentul Bogor. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, 106. <https://eprints.unpak.ac.id/5401/1/2022%20Nova%20Susanti%2002111%206273.pdf>
- Rezky. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/20251/2/A022191008_tesis_22-09-2022%201-2.pdf