



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.BUANA INTERNUSA LOGISTIK**

**SKRIPSI**

Disajikan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MUHAMMAD HADZRAN ALWAFI SAZLY**

Npm:1815310378

**FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**MEDAN**

**2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL

: ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BUANA INTERNUSA LOGISTIK

NAMA

: MOHD. HADZRAN ALWAFI SAZLY

N.P.M

: 1815310378

FAKULTAS

: SOSIAL SAINS

PROGRAM STUDI

: Manajemen

TANGGAL KELULUSAN

: 29 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.



Husni Muhamam Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Ikhah Malikah, S.E., M.M.



Southern Saiaidin Batubara, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MOHD. HADZRAN ALWAFI SAZLY  
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 29-08-2000  
NPM : 1815310378  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : JL BALAM LK 13

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Selubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Januari 2024



pernyataan

MOHD. HADZRAN ALWAFI SAZLY

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MOHD. HADZRAN ALWAFI SAZLY  
NPM : 1815310378  
Prodi : Manajemen  
Judul Skripsi : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BUANA INTERNUSA LOGISTIK  
Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karunia orang lain (plagiat);
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 18 Maret 2024



MOHD. HADZRAN ALWAFI SAZLY  
NPM: 1815310378

## Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Internusa Logistik”. Penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan asosiatif. Sumber data yang digunakan berupa kuesioner. Sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 70 orang, Pada penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability* Sampling dengan penarikan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel apabila dibawah 100. Teknik Analisis Data pada penelitian ini meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji histogram, uji pp plot, uji kolmogorov-smirnov. uji heterokedastisitas dan uji Multikolinieritas), regresi linier berganda, uji hipotesis (uji signifikan simultan, uji signifikan parcial, uji koefisien determinasi). Software yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable Gaya kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), Dimana berdasarkan nilai Fhitung sebesar 562.956 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai Ftabel dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 3,98 = (562.956 > 3,98). Dan selanjutnya berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan Angka R Square 0,972 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 97,2% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya 100% - 97,2% = 2,8% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model. Saran yang diberikan Disarankan pada atasan memberikan bonding kepada seluruh karyawan agar meningkatkan hubungan antar karyawan sehingga karyawan merasa mendapatkan dukungan dari karyawan lain untuk lebih bekerja keras dan bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan, dan disarankan agar gaji ataupun kompensasi setiap bulan untuk karyawan tepat waktu agar tidak membebani para karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dan juga agar insentif yang diberikan (uang lembur) sesuai dengan beban kerja yang telah di berikan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

## Abstract

This research is entitled "The Influence of Leadership Style and Competition on Employee Performance at PT. Buana Internusa Logistics". This research uses qualitative research methods with an associative approach. The data source used is a questionnaire. The sample in this study amounted to 70 people, in this study using the Non Probability Sampling technique with saturated sampling that is the entire population is sampled if it is below 100. Data Analysis Techniques on This research includes data quality tests (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test, histogram test, PP plot test, Kolmogorov-Smirnov test, heterokedasticity test and Multicollinearity test), multiple linear regression, hypothesis test (simultaneous significant test, partial significant test, determination coefficient test). The software used to conduct this research is SPSS. The results of the study show that simultaneously shows that there is a positive influence and significant between the variables Leadership Style (X1) and Compensation (X2) to the variable Employee Performance (Y), where based on the  $F_{\text{calculate}}$  value of 562,956 with a significant level of 0.000, greater than the  $F_{\text{table}}$  value with a significant level of 95% ( $\alpha = 0.05$ ) is 3.98 = (562,956 > 3.98). And furthermore, based on the results of the coefficient of determination test, it shows an R Square number of 0.972 which can be called coefficient of determination which in this case means 97.2% Employee Performance can be obtained and explained by Leadership Style and Compensation. While the remaining  $100\% - 97.2\% = 2.8\%$  is explained by other factors or variables outside the model. Advice given It is recommended to superiors to provide bonding to all employees in order to improve relationships between employees so that employees feel they get support from other employees to be more Work hard and work together in achieving company goals, and it is recommended that monthly salaries or compensation for employees are on time so as not to burden employees to get good performance results and also so that the incentives given (overtime pay) are in accordance with the workload that has been given.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-nya penulis dapat mengajukan proposal ini dengan judul: “Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Buana Internusa Logistik.”

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan proposal ini masih jauh dari sempurna. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan proposal ini lebih baik lagi.

Selama pembuatan proposal ini penulis tidak luput dari kendala dan hambatan.tetapi kendala dan hambatan yang terjadi dapat diatasi penulis berkat adanya bimbingan,bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E.Rusiadi, SE.,M.SI,selaku dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., Msc.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Ikhah Malikhah, SE., MM selaku dosen pembimbing I, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan

mengenai penentuan judul sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Soulthan Saladin Batubara, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal ini sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Ayahanda tercinta Mohd. Ja'far dan ibunda tercinta Chalrini, selaku orang tua penulis yang selalu memberikan doa, semangat, bimbingan mendidik dengan seluruh cinta kasih sehingga dapat meraih pendidikan yang layak di bangku perkuliahan ini.
7. Bapak Faisal Habibi, selaku direktur di PT. Buana Internusa Logistik yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT. Buana Internusa Logistik.
8. Kepada seluruh adik adik beserta keluarga dan juga teman-teman seangkatan perkuliahan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama pembuatan proposal ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga proposal ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan kesehatan kepada kita semua.

Medan, 2023

Muhammad Hadzran

1815310378



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
E. Keaslian penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
2. Gaya Kepemimpinan .....	13
3. Kompensasi .....	17
B. Penelitian Sebelumnya .....	23
C. Kerangka konseptual .....	26
D. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	30
B Lokasi dan Waktu Penelitian .....	30
C Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	31
D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
A. Hasil Penelitian .....	43
1. Sejarah Singkat PT. Buana Internusa Logistik.....	43
2. Visi dan Misi PT.Buana Internusa Logistik. ....	43
3. Struktur Organisasi.....	44

4. Job Description ( Deskripsi Pekerjaan) .....	44
5. Deskripsi Karakteristik Responden. ....	48
6. Deskripsi Variabel Penelitian .....	50
7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	70
8. Pengujian Asumsi Klasik .....	74
9. Regresi Linier Berganda.....	78
10. Uji Hipotesis .....	79
a. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	79
b. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	80
c. Koefisien Determinasi .....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>87</b>
1. Kesimpulan.....	87
2. Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Gaya Kepemimpinan pada PT. Buana Internusa Logistik .....	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kompensasi pada PT. Buana Internusa Logistik ....	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	32
Tabel 3.3 Jumlah Sampel Penelitian.....	36
Tabel 3.4 Skala Likert.....	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Usia.....	48
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.4 Masa Kerja.....	49
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	50
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y.1) .....	51
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y.2) .....	52
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y.3).....	54
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator efektifitas (Y.4).....	55
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian (Y.5).....	56
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengambil Keputusan (X <sub>1.1</sub> ).....	57
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Memotivasi (X <sub>1.2</sub> ) .....	59
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi.....	60
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengendalikan bawahan .....	62
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung jawab.....	63
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengendalikan emosi.....	64
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah dan gaji.....	65
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif .....	66
Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan .....	68
Tabel 4.20 Terhadap Indikator Fasilitas .....	69
Tabel 4.21 Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan .....	71
Tabel 4.22 Uji Validitas (X <sub>1</sub> ) Gaya Kepemimpinan .....	71
Tabel 4.23 Uji Validitas (X <sub>2</sub> ) Kompensasi.....	72
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan .....	73
Tabel 4.25 Uji Reliabilitas (X <sub>1</sub> ) Gaya Kepemimpinan .....	73
Tabel 4.26 Uji Reliabilitas (X <sub>2</sub> ) Kompensasi.....	74
Tabel 4.27 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test .....	76
Tabel 4.28 Uji Multikolinieritas.....	77
Tabel 4.29 Regresi Linier Berganda .....	79
Tabel 4.30 Uji Simultan.....	80
Tabel 4.31 Uji Parsial .....	80
Tabel 4.32 Uji Koefisien Determinasi .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	74
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	75
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Heteroskedastisitas .....	78

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	91
---------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi / lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM lah yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan. Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan. Ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi. Tingginya tingkat kinerja individu pada suatu organisasi menunjukkan apa yang dilakukan oleh individu tersebut telah sesuai dengan yang terprogramkan (Hartantio,2017). Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada PT.Buana Internusa Logistik, penulis menemukan fenomena-fenomena masalah.masalah yang ditemukan adalah karyawan yang tidak disiplin dalam menyelesaikan tugas yang sudah di tentukan.

Adapun Masalah fenomena yang terjadi menyangkut kinerja karyawan dari hasil wawancara dengan atasan pada PT.Buana Internusa Logistik adalah masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga si karyawan perlu dibimbing dalam pengerjaan tugas nya.

Adapun masalah yang menyangkut gaya kepemimpinan pada instansi perusahaan yang masih tidak efektif yaitu tidak sepenuhnya tercapai pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan di samping itu juga sering terjadinya kesalahan komunikasi antara atasan dan bawahan di mana dari hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dan adapun masalah yang menyangkut pemberian Kompensasi pada instansi perusahaan adalah ketidak tepatan perusahaan memberikan gaji ataupun upah sehingga membuat karyawan merasa tertekan dalam segi keuangan pribadi sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja si karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian pra survey menurut Sugiyono (2018), penelitian pra survey adalah awal yang dilakukan untuk menelaah berbagai masalah yang berkenaan dengan penelitian, masalah masalah tersebut diungkap dengan mengkaji berbagai hal yang ada dalam literatur, baik yang berasal dari hasil penelitian maupun buku sumber yang berkenaan dengan permasalahan penelitian. dilakukan pula studi lapangan yang berupa wawancara dan angket kepada pihak

terkait, hasil kajian tersebut merupakan bahan awal atau pra survey yang dapat dijadikan rujukan dalam penetapan dan penyusunan model yang akan dikembangkan dalam penelitian.

Pada pra survey ini dilakukan oleh 20 orang karyawan sebagai sampel pada PT. Buana Internusa logistik, Berikut hasil pra survey yang dapat ditunjukkan pada tabel berikut. Menurut Thoha (2018), Gaya Kepemimpinan adalah norma dan perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan dan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya Kepemimpinan mewakili filsafat atau keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik.

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Gaya Kepemimpinan pada PT. Buana Internusa Logistik**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Atasan mengikut sertakan anda dalam setiap pengambilan keputusan	17	85%	3	15%	20	100%
2	Anda merasa Atasan memotivasi anda dalam mengejar setiap pencapaian	14	70%	6	30%	20	100%
3	Atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyampaikan kritik atau saran	18	90%	2	10%	20	100%

*Sumber : PT. Buana Internusa Logistik*

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa 17 orang responden (85%) menyebutkan Atasan mengikut sertakan anda dalam setiap pengambilan



keputusan lalu 14 orang responden (70%) yang menyebutkan bahwa Atasan selalu memberikan dalam mengejar setiap pencapaian.terakhir dapat dilihat bahwa 18 orang responden (90%) menyatakan bahwa atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyampaikan kritik atau saran.Menurut Hasibuan (2019), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Kompensasi pada PT. Buana Internusa Logistik**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Gaji yang anda terima sesuai dengan beban kerja.	20	100%	0	0%	20	100%
2	Anda merasa insentif yang diberikan(uang lembur) sesuai dengan beban kerja yang anda lakukan.	18	90%	3	15%	20	100%
3	Anda merasa pemberian upah atau gaji tepat waktu	0	0%	20	100%	20	100%

*Sumber : PT. Buana Internusa Logistik*

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat 20 orang responden (100%) menyebutkan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja.lalu 18 orang responden (90%) menyebutkan insentif yang diberikan(uang lembur) sesuai dengan beban kerja.terakhir 20 orang responden (100%) menyatakan pemberian upah atau gaji tidak tepat waktu.

Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan mengingat sekarang di mana mulai masuknya era industri 5.0, perusahaan atau organisasi harus menciptakan sistem yang baru dan meningkatkan inovasi terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, akibat yang mungkin timbul dari adanya Gaya kepemimpinan, Pemberian Kompensasi yang buruk adalah akan berdampak pada adanya penurunan kinerja atau penurunan target dari karyawan, maka dari hal tersebut juga maka perusahaan atau organisasi akan berdampak penurunan pada target perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi bagi kinerja karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.
- b. Belum optimalnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.
- c. Masih adanya karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.
- d. Pemberian kompensasi tidak tepat waktu.
- e. Gaji pokok yang terima belum mencukupi kehidupan sehari-hari.

### **2. Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Internusa logistik.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik ?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik.
- b. Untuk mengetahui kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik.

- c. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik.

## **2. Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada semua pihak terkait yaitu :

### **a. Bagi PT. Buana Internusa Logistik**

Dapat menjadi sebuah pembelajaran bagi perusahaan dalam memberikan gaya kepemimpinan dan juga kompensasi secara baik dan adil kepada para karyawan.

### **b. Bagi peneliti**

Menambah pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **c. Bagi penelitian berikutnya**

Manfaat bagi penelitian selanjutnya adalah memberikan referensi dan juga dapat dijadikan perbandingan dalam pengembangan penelitian yang di masa yang akan datang dan juga menambah ilmu mengenai gaya - kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

## **E. Keaslian penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Agus Jamaludin (2017), yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra garment Jakarta, sedangkan

penelitian ini berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik. Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Model penelitian : peneliti terdahulu menggunakan regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.
2. Variabel penelitian : peneliti terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi , serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Jumlah observasi/sampel (n) : Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan/responden sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 70 Karyawan/responden.
4. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2023.
5. Lokasi penelitian : lokasi penelitian terdahulu di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Buana Internusa Logistik.”

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mempunyai makna sangat luas, bukan hanya berlangsung. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja karyawan menurut beberapa para ahli yaitu :

1. Wibowo (2015)

Kinerja karyawan adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

2. Mangkunegara (2017)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Lijan Poltak Sinambela (2016)

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan secara keahlian tertentu.

###### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

a. Faktor Kemampuan

Secara kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Menurut Henry Simamora dalam Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**a. Faktor Individual Yang terdiri dari :**

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Latar belakang
- c) Demografi

**b. Faktor Psikologi Yang terdiri dari :**

- a) Persepsi
- b) Attitude

- c) Personality
- d) Pelatihan
- e) Motivasi Kerja

**c. Faktor Organisasi Yang terdiri dari :**

- a) Sumber daya
- b) Kepemimpinan
- c) Struktur
- d) Job design

**c. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins,2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin,2016), Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan



dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins,2016). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

### 4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016).Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

### 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja

karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan sangat erat ketergantungan perkembangan kegiatan dan aktivitas organisasional, dengan gaya kepemimpinan yang baik dan humble mendorong setiap bawahan atau karyawan dapat terus bekerja dengan baik, sesuai tuntutan perusahaan, agar tetap berkembang dan maju seiring dengan memaksimalkan kinerja maksimal karyawan dan keputusan yang di ambil organisasi Berikut ini adalah pengertian gaya kepemimpinan menurut beberapa ahli yaitu :

#### 1. Thoha (2018)

Gaya Kepemimpinan adalah norma dan prilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi prilaku orang lain atau karyawan dan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya Kepemimpinan mewakili filsafat atau keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik.

#### 2. Hidayat (2018)

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja

-organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

### 3. Rivai (2016)

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

### **b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Macam-macam Gaya Kepemimpinan menurut Siagian (2019).

#### 1. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Gaya kepemimpinan ini bersifat tidak mau menerima kritik, saran ataupun pendapat.

#### 2. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Gaya Kepemimpinan ini memiliki sifat seperti dalam menggerakkan bawahannya system perintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat atau jabatan, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

#### 3. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya Kepemimpinan ini memiliki sifat bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif, sering bersikap mau tahu.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya Kepemimpinan ini harus diakui bahwa untuk keadaan

tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

#### 5. Gaya Kepemimpinan Demokratik.

Gaya Kepemimpinan ini membuktikan tipe pemimpin yang demokratis yang paling tepat untuk organisasi yang modern karena kepemimpinan demokratis senang untuk menerima saran, selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dan selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.

#### **c. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan**

Menurut Robert (dikutip dari jurnal Cahya Wiratama 2019), faktor-faktor Gaya Kepemimpinan antara lain:

- a. Pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada bawahannya atau karyawan tentang pelaksanaan tugas
- b. Pemimpin memberi bimbingan ketika bawahan atau karyawan menemui kesulitan dalam bekerja
- c. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan atau karyawan untuk menerapkan gagasan.
- d. Pimpinan senantiasa memberikan solusi

#### **d. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2016), indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

##### 1. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat

alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menuntut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

## 2. Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

## 3. Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

## 4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberikan orang lain apa harus dilakukan dengan nada yang bervariasi melalui dari nada tegas sampai menerima atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

## 5. Tanggung jawab

Seseorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib

-menanggung, memikul jawab,menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.

#### 6. Mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita untuk meraih kebahagiaan.

### **3. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Berikut ini adalah pengertian gaya kepemimpinan menurut beberapa ahli yaitu :

##### 1. Hasibuan (2019)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

##### 2. Ariandi (2018)

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

### 3. Hamali (2018)

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi

#### b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah

##### 1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

##### 2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

##### 3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

#### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi Bawahannya.

#### 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi

#### **c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2016), antara lain sebagai berikut.



1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit

maka kompensasinya kecil.

#### **d. Jenis-Jenis Kompensasi**

Dalam organisasi modern, Kompensasi disalurkan dengan beraneka rupa program tetapi Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial.

Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang -tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Rivai (2018), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kompensasi finansial

Terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas Pembayaran pokok (gaji,upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

#### 2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Kompensasi Nonfinansial meliputi :

a. Pekerjaan yang meliputi variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

b. Lingkungan Kerja meliputi kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, dan kondisi kerja.

c. Fleksibilitas Tempat Kerja meliputi waktu yang fleksibel, minggu kerja dipadatkan, pembagian jabatan, bekerja dan rumah kerja, kerja paruh waktu, lebih banyak kerja, dan sedikit jam.

**e. Indikator Kompensasi**

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2017) diantaranya

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili

jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Kadek Ary Setiawan(2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung	Gaya Kepemimpinan( $X_1$ )  Kompensasi ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, dan Kompensasi berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Martinus Buulolo (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pancaran Pondok Tering	Gaya Kepemimpinan( $X_1$ )  Kompensasi ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, dan Kompensasi berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Rifdayanti (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )  Kompensasi ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan

		Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (persero) KANTOR WILAYAH VI MAKASAR				ina, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Aldio Rizky Lianata (2022)	Pengaruh Gaya, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )  Kompensasi ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Rita Ivana Ariyani (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )  Loyalitas Karyawan ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

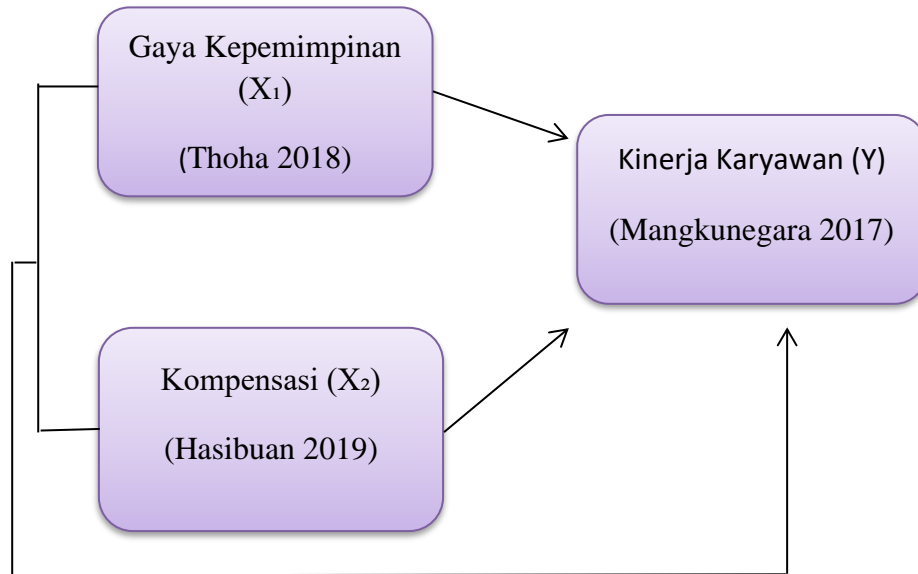
6.	Cucu Risnawati (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )  Kompensasi ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Dirghayu Erri (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Melzer Global Sejahtera Jakarta	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )  Kompensasi ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8.	Windya Nuralita (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tegalsrejo	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )  Kompensasi ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

9.	Zaeema Aseer Mohiuddin (2017)	Influence of leadership style on employees performance : Evidence from literatures	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10.	Dominique Mendoza (2017)	influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance	Kompensasi ( $X_1$ ) Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, karakteristik pekerjaan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber : *Penelitian Sebelumnya, 2023*

### C. Kerangka konseptual

Menurut Sugiyono (2017), menyebutkan bahwa menurutnya kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara berbagai variabel penelitian, di antaranya yaitu variabel terikat atau dependen dengan variabel bebas atau independen yang akan diukur atau diamati melalui proses penelitian yang akan dilaksanakan.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

**a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Menurut Thoha (2018), Gaya Kepemimpinan adalah norma dan perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan dan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya Kepemimpinan mewakili filsafat atau keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik.

Pada penelitian Kadek Ary Setiawan, Ni Wayan Mujiati dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT ASTRA HONDA NUSA DUA KABUPATEN BADUNG" dari hal tersebut mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan meningkat secara signifikan, karena Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



### **b. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan Sri Rustilah (2018), dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak" dapat disimpulkan bahwa Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya Kompensasi yang diberikan pada setiap karyawan dapat menciptakan daya pendorong atau penggerak bagi setiap karyawan sehingga dari hal tersebut apabila Kompensasi diberikan secara baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

### **c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Arjuna Rizaldi (2017), Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang di rancang untuk mengintegrasikan tujuan-tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mempengaruhi para karyawan baik itu level atas, level menengah sampai level bawah, dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan kualitas kinerja para karyawan agar mencapai tujuan perusahaan tersebut, karena kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi

kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras-dengan tujuan strategis usaha perusahaan Nurcahyo (2016).

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Dalam kaitan nya dengan pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diduga Gaya Kepemimpinan baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik.
2. Diduga pemberian kompensasi yang adil secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik.
3. Diduga gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja para karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif.

Menurut Sugiyono (2017), Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### **B Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Buana Internusa Logistik Medan.

Jl. Balam, Sei Sikambing B, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai dari Januari 2023 Sampai dengan Agustus 2023 format sebagai berikut.

**Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2023																																			
		Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Aug							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																
1	Observasi																																				
2	Pengajuan Judul																																				
3	Penyusunan Proposal																																				
4	Bimbingan Proposal																																				
5	Seminar Proposal																																				
6	Pengolahan Data																																				
7	Bimbingan Skripsi																																				
8	Seminar Hasil																																				
9	Meja Hijau																																				

### C Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Gaya Kepemimpinan (X1), variabel bebas kedua Kompensasi (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### 2. Definisi Operasional

Menurut Hardani, dkk (2020), Definisi operasional adalah sebuah kerangka yang didalamnya menjelaskan tentang variabel yang di peroleh serta menjelaskan indikator yang digunakan tersebut

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja Karyawan(Y)	<p>Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Mangkunegara (2017)</p>	<p>1.Kualitas Kerja 2.Kuantitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektifitas 5.Kemandirian</p> <p>Robbins (2016)</p>	<p>1.Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan</p> <p>2.Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan</p> <p>3.Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.</p> <p>4.Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan.</p> <p>5.Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas</p>	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaya Kepemimpinan (X <sub>i</sub> )	<p>Gaya Kepemimpinan adalah norma dan perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan dan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.</p> <p>Thoha (2018)</p>	<p>1.Mengambil Keputusan 2.Memotivasi 3.Komunikasi 4.Kemampuan Mengendali bawahan 5.Tanggung jawab 6.Mengendalikan emosional</p> <p>Kartono (2018)</p>	<p>1.Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menuntut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat 2.Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. 3.Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.</p>	Skala Likert

			<p>4. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan panjang perusahaan. dengan nada yang bervariasi melau dari nada tegas sampai menerima atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.</p> <p>5. Seseorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.</p> <p>6. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita untuk meraih kebahagiaan</p>	
--	--	--	--	--

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	<p>kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan</p> <p>Hasibuan (2019)</p>	<p>1.Upah Dan Gaji 2.Insentif 3.Tunjangan 4.Fasilitas</p> <p>Simamora (2017)</p>	<p>1.Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan..</p> <p>2.Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.</p> <p>3.Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.</p> <p>4.Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, , tempat parkir khusus, atau Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.</p>	Skala Likert



## D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah suatu objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Buana Internusa Logistik yang berjumlah 70 karyawan.

### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan penarikan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Menurut Sugiyono (2017), sampel jenuh adalah penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik yaitu sebagai berikut.

No	Bidang /Devisi	Jumlah Karyawan
1.	Bidang SDM & Umum	6
2.	Bidang Keuangan	3
3.	Bidang ICT/Teknologi Informasi	6
4.	Bidang Marketing	9
5.	Bidang administrasi	2
6.	<i>Cleaning Service</i>	4
7.	<i>Security</i>	8
8.	<i>Driver</i>	31
Total		70

**Tabel 3.3 Jumlah Sampel Penelitian**

### **c. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer yang diperoleh dari hasil responden secara langsung di lokasi penelitian melalui kusioner.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang diperoleh dari buku, jurnal ataupun internet.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Observasi (Pengamatan)**

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

#### **b. Studi Pustaka**

Teknik pengumpulan data dari jurnal terdahulu ataupun buku-buku yang relevan dan sumber lain yang membahas dalam penelitian ini.

#### **c. Studi Wawancara (*Interview*)**

Metode wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak- pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

#### **d. Angket (*Quisioner*)**

Angket (*Quisioner*) adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden adapun bentuk angket tersebut menggunakan skala likert.

adapun skala likertnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono, (2019)*

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Menurut Syafrizal (2019), pengujian instrumen penelitian atau uji kualitas data adalah alat untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan sifat data yang akan dikumpulkan, dimana untuk pengujian tersebut ada dua yaitu uji validitas dan realibilitas.

#### **a. Uji Validitas (Keabsahan)**

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2017), adalah Derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item maka, kolom yang dilihat yaitu kolom corrected item-Total Correlation pada tabel item-total Statistic hasil pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program For Social Science (SPSS). Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid. cara mencari nilai  $r_{tabel}$  dengan  $N = 70$  pada signifikansi 5% pada distribusi nilai  $r_{tabel}$  statistik maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,235

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2017), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat untuk mengukur reabilitas adalah Cronbach Alpha.

Hasil  $\alpha > 0,60$  = reliabel atau konsisten.

Hasil  $\alpha < 0,60$  = tidak reliabel atau tidak konsisten.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Syafrizal (2019), uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang harus di penuhi dalam uji statistik dimana pengujiannya yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Syafrizal (2019), uji normalitas adalah suatu alat untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

1. Uji Histogram

Menurut Syafrizal (2019), uji histogram yang baik adalah data yang mempunyai pola kurva normal, yakni kurva tersebut tidak kemencengan ke kiri ataupun ke kanan.

2. Uji PP Plot

Menurut Syafrizal (2019), uji pp plot dikatakan baik yaitu apabila plot dari keduanya berbentuk linier (dapat di dekati garis lurus), maka hal ini

merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

Menurut Syafrizal (2019), uji pp plot dikatakan baik yaitu apabila plot dari keduanya berbentuk linier (dapat di dekati garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

### 3. Uji Kolmogorov-Smirnov

Menurut Syafrizal (2019), uji kolmogorov-smirnov dikatakan baik apabila jika  $\text{asym.sig (2-tailed)} > 0,05$  maka data terdistribusi normal, tetapi jika  $\text{asym.sig (2-tailed)} < \alpha 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Syafrizal (2019), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residu ke suatu pengamatan pada pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut, jika varians sama maka akan terjadi homoskedastisitas. Sedangkan apabila varians tidak sama maka akan terjadi heterokedastisitas.

### 5. Uji Multikolinieritas

Menurut Syafrizal (2019), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah  $\text{Tolerance} > 0,1$  atau  $\text{VIF} < 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Regresi Linier Berganda

Menurut Syafrizal (2019), regresi linear berganda ditunjukkan untuk menentukan hubungan antara variabel bebas yang biasa disebut  $X_1$ ,  $X_2$ , , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut  $Y$ . Adapun rumus penghitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan (*Independent Variable*)

$X_2$  = Kompensasi (*Independent Variable*)

$\epsilon$  = Error term

### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengukur adanya pengaruh antara aktivitas ( $X_1$ ), minat ( $X_2$ ) terhadap keputusan pembelian ( $Y$ ), yang mana pengujian hipotesis terhadap  $\rho$  merupakan unsur utama pembentuk koefisien determinasi. Keputusan dari uji hipotesis hampir selalu dibuat berdasarkan pengujian hipotesis nol. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

#### a. Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Menurut Syafrizal (2019), uji signifikan simultan (Uji-f) digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama- sama berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Adapun pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

**Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak**

**Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima**

Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Menurut Syafrizal (2019) uji signifikan parsial (Uji-t) digunakan untuk melihat pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

**$H_a$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $H_a$  diterima, apabila nilai Sig  $< \alpha$  0,05.**

**$H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $H_0$  ditolak, apabila nilai Sig  $> \alpha$  0,05.**

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi ini berkisar antara nol sampai dengan satu. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT. Buana Internusa Logistik.**

Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi logistik di Indonesia yang didirikan pada tahun 2008. Berfokus pada transportasi logistik darat (inland), laut (seafreight) maupun udara (air freight) baik secara umum maupun digital dengan model Business-to-Business. Dengan dukungan tim manajemen yang muda, dinamis dan enerjik, PT. Buana Internusa Logistik selalu mengedepankan kreativitas dalam hal mengembangkan pemikiran-pemikiran baru, menerapkan metode terbaru serta mengadaptasi teknologi terbaru demi tercapainya kepuasan mitra bisnis dan konsumen. PT. Buana Internusa Logistik selalu berusaha untuk terus berkembang lebih baik dengan menerapkan hal-hal yang lebih efisien dalam hal proses bisnisnya, selalu mengevaluasi dan meningkatkan manajemen mutu, mengikuti perkembangan jaman dengan menerapkan digitalisasi 4.0, terus berupaya meningkatkan jumlah layanan yang diberikan dalam hal memperluas jaringan di berbagai agen, cabang dan gudang.

##### **2. Visi dan Misi PT. Buana Internusa Logistik.**

###### **a. VISI PT. Buana Internusa Logistik.**

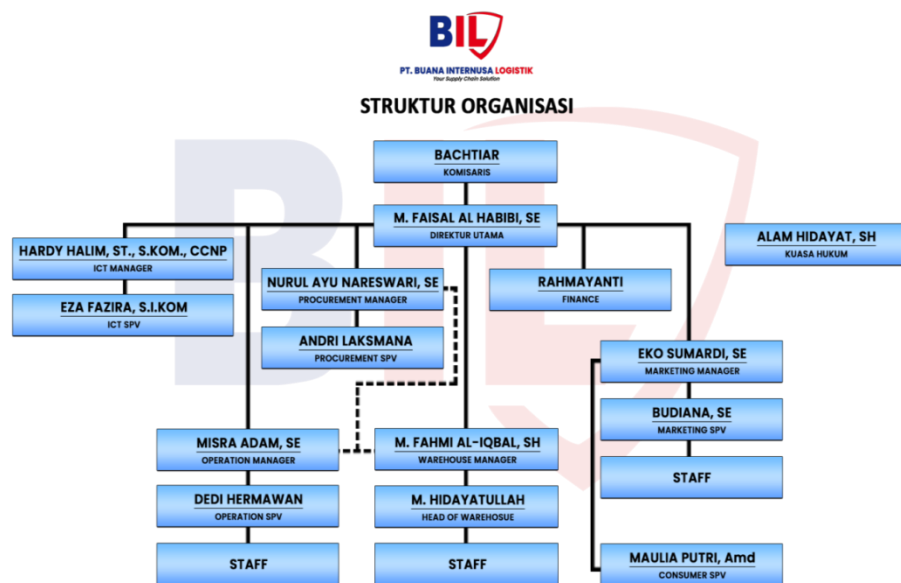
Menjadi perusahaan transportasi logistik yang handal dan terpercaya di Indonesia.



## b. MISI PT.Buana Internusa Logistik.

1. Menyediakan pelayanan jasa transportasi logistik yang terintegrasi, berkualitas dan professional sehingga memberikan keuntungan serta kepuasan terhadap klien.
2. Memberikan pelayanan prima melalui jaringan logistik yang luas dengan dukungan mitra bisnis yang kompeten.
3. Melaksanakan totalitas kompetensi sumber daya manusia dan menerapkan prinsip Good Corporate Governance.

## 3. Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

*Sumber: PT.Buana Internusa Logistik*

## 4. Job Description ( Deskripsi Pekerjaan)

### a. Komisaris

Komisaris merupakan jabatan yang ditunjuk atau dipilih untuk mengawasi seluruh kegiatan perusahaan terutama tentang kebijakan dan

pengelolaan perusahaan. Umumnya, jabatan komisaris diisi oleh sekelompok orang yang bernama dewan komisaris. Dewan komisaris sendiri dipimpin oleh komisaris utama.

**b. Direktur utama**

Direktur Utama: Mengoordinasikan, mengawasi serta memimpin manajemen Perseroan dan memastikan semua kegiatan usaha Perseroan dijalankan sesuai dengan visi, misi dan nilai Perseroan.

**c. Ict manager**

Merencanakan, mengawasi, dan mengelola pembelian, integrasi, dan pemeliharaan sistem komputer dan telekomunikasi dalam organisasi.

**d. Ict supervisor**

menjalankan tim TI yang awalnya memasang jaringan internal dan sistem komputer perusahaan. Mereka menganalisis kebutuhan teknologi perusahaan, mengembangkan sistem dan perangkat lunak, mengimplementasikan perangkat keras dan perangkat lunak, melakukan pengujian, dan memelihara operasi berkelanjutan dari semua sistem.

**e. Manajer pengadaan/procurement manager**

Manajer Pengadaan mencari produk dan layanan untuk perusahaan. Mereka menciptakan strategi pembelian yang memperhitungkan anggaran perusahaan dan perlengkapan yang diperlukan, lalu mereka menemukan vendor yang cocok.

**f. Manajer operasional/operation manager**

Mengelola keseluruhan operasi dan bertanggung jawab atas manajemen tenaga kerja, produktivitas, kontrol kualitas, dan langkah-

langkah keselamatan yang efektif dan sukses sebagaimana ditetapkan dan ditetapkan untuk Departemen Operasi. Manajer operasi yang berpengalaman akan memastikan operasi yang aman dan efisien.

**g. Pengawas operasional/operation supervisor**

Mengawasi kebutuhan inventaris dan melakukan manajemen dan administrasi kantor. Datang dengan strategi yang efektif untuk meningkatkan kesehatan keuangan organisasi. Merekrut karyawan berkualitas untuk memberikan dukungan pelanggan berkualitas tinggi. Memotivasi dan mengawasi karyawan.

**h. Warehouse manager**

Mengelola gudang sesuai dengan kebijakan dan visi perusahaan. Mengawasi operasi penerimaan, pergudangan, distribusi dan pemeliharaan. Menyiapkan tata letak dan memastikan pemanfaatan ruang yang efisien.

**i. Head of warehouse**

Mengawasi operasi penerimaan, pergudangan, dan distribusi. Menerapkan kebijakan dan prosedur operasional. Melaksanakan dan mengawasi operasi pengamanan. Memastikan penggunaan peralatan gudang yang efektif dan aman.

**j. Pengawas pengadaan/Procurement supervisor**

pengawas pengadaan bertugas memantau kegiatan tim pengadaan. Selain itu, tanggung jawab mereka termasuk mengembangkan strategi pengadaan, berkoordinasi dengan vendor, menegosiasikan kontrak, mengurangi biaya pengadaan.

**k. Keuangan/finance**

Seorang Petugas Keuangan bertanggung jawab atas semua aspek keuangan bisnis atau organisasi. Mereka mengelola anggaran, menyiapkan laporan keuangan, dan memastikan bahwa semua transaksi keuangan dilakukan secara legal dan etis.

**l. Marketing manager/manajer pemasaran**

Manajer pemasaran mempromosikan bisnis, layanan, produk, atau merek. Mereka mengembangkan strategi pemasaran dan penetapan harga, menghasilkan prospek bisnis baru, dan mengawasi staf departemen pemasaran.

**m. Marketing supervisor**

Supervisor marketing adalah seorang supervisor yang memiliki tanggung jawab terhadap bidang marketing. Biasanya, supervisor marketing memiliki beberapa staf marketing dan sales sebagai rekan kerja di bawahnya.

**n. Consumer Supervisor**

Menyelidiki masalah/masalah pelanggan dan menciptakan solusi yang saling menguntungkan. Berkomunikasi dengan pelanggan melalui telepon, email dan surat (sesuai permintaan).

**o. Kuasa Hukum**

menangani masalah hukum baik secara internal maupun eksternal serta untuk melindungi organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja untuk menghindari masalah hukum.

## 5. Deskripsi Karakteristik Responden.

Karakter responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

### a. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	60	85.7	85.7	85.7
Perempuan	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: PT. Buana Internusa Logistik

Tabel 4.1 dapat bahwa mayoritas karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik yang menjadi responden adalah berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 85.7% sedangkan perempuan sebanyak 10 orang atau sebesar 14.3% dari total responden

### b. Karakteristik responden berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2 Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	9	12.9	12.9	12.9
26-30 Tahun	24	34.3	34.3	47.1
31-35 Tahun	13	18.6	18.6	65.7
36-40 Tahun	22	31.4	31.4	97.1
>40 Tahun	2	2.9	2.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: PT. Buana Internusa Logistik

Tabel 4.2 dapat dilihat pada PT. Buana Internusa Logistik mayoritas yang menjadi responden ialah berusia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 24

orang atau sebesar 34.3% Lalu 36-40 Tahun yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 31.4% dan 31-35 Tahun yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 18.6% dan 21-25 Tahun yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 12.9% dan terakhir >40 Tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2.9%.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.**

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	6	8.6	8.6	8.6
SMA	37	52.9	52.9	61.4
Diploma (D3)	10	14.3	14.3	75.7
Sarjana (S1)	17	24.3	24.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber: PT. Buana Internusa Logistik*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat pada PT. Buana Internusa Logistik bahwa mayoritas yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 52.9% lalu pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 24.3% dan Diploma (D3) yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 14.3% dan terakhir SMP sebanyak 6 orang atau sebesar 8.6% dari total responden.

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.**

**Tabel 4.4 Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3-5 Tahun	45	64.3	64.3	64.3
>5 Tahun	25	35.7	35.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber: PT. Buana Internusa Logistik*

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada PT.Buana Internusa Logistik yang menjadi responden memiliki masa kerja 3-5 Tahun yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 64.3% dan >5 Tahun sebanyak 25 Tahun atau sebesar >5 Tahun dari total responden.

## 6. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan dan Kompensasi,serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing masing butir pernyataan dari setiap variable harus diisi oleh responden yang berjumlah 70 orang.

**Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No	Score Mean	Kriteria
1	0 - 1,9	Sangat Buruk
2	2 - 2,9	Buruk
3	3 - 3,9	Cukup Baik
4	4 - 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2017)*

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang di peroleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

### a. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kualitas kerja (Y.1), Kuantitas (Y.2), Ketepatan Waktu (Y.3), Efektifitas (Y.4) dan Kemandirian (Y.5) Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y.1)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya mampu memecahkan masalah sendiri dalam penyelesaian tugas.		Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya.		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang di tetapkan pimpinan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	22	31.4	-	-	-	-
Netral	37	52.9	2	2.9	-	-
Setuju	11	15.7	53	75.7	51	72.9
Sangat Setuju	-	-	15	21.4	19	27.1
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
<i>Mean</i>	2.84		4.19		4.27	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

berdasarkan Tabel 4.6 Indikator Kualitas Kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

Untuk item pernyataan Saya mampu memecahkan masalah sendiri dalam penyelesaian tugas. Sebanyak 22 responden (31,4%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 37 responden (52,9%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 11 Responden (15,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2.84. Jawaban ini menggambarkan bahwasannya PT. Buana Internusa Logistik tergolong buruk mengenai pernyataan Saya mampu memecahkan masalah sendiri dalam penyelesaian tugas.

Untuk item pernyataan Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya. Sebanyak 2 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 53 responden (75,7%) menyatakan Setuju dan sebanyak 15 Responden (21,4%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4.19



Jawaban ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya.

Untuk item pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang di tetapkan pimpinan. Sebanyak 51 responden (72,9%) menyatakan Setuju dan sebanyak 19 responden (27,1%) menyatakan Sangat Setuju dengan nilai rata rata 4.27 Jawaban ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong baik mengenai pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang di tetapkan pimpinan.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang di tetapkan pimpinan.		Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.		Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	24	34.3
Netral	-	-	38	54.3	-	-
Setuju	46	65.7	32	45.7	46	65.7
Sangat Setuju	24	34.3	-	-	-	-
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
<i>Mean</i>	4.34		3.46		3.31	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 Indikator Kualitas Kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

Untuk item pernyataan Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang di tetapkan pimpinan. Sebanyak 46 responden (65,7%) menyatakan Setuju dan sebanyak 24 responden (34,3%) menyatakan Sangat Setuju dengan nilai rata rata Jawaban 4,34 ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong baik mengenai pernyataan Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang di tetapkan pimpinan.

Untuk item pernyataan Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan. Sebanyak 38 responden (54,3%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 32 responden (45,7%) menyatakan Setuju dan dengan nilai rata rata Jawaban 3.46 ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong cukup baik mengenai pernyataan Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.

Untuk item pernyataan Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan. Sebanyak 24 responden (34,3%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 46 responden (65,7%) menyatakan Setuju dan dengan nilai rata rata Jawaban 3.31 ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong cukup baik mengenai pernyataan Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y.3)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya disiplin dalam waktu bekerja.		Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.		Saya tidak pernah menunda pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	21	30.0
Netral	-	-	31	44.3	3	4.3
Setuju	54	77.1	39	55.7	46	65.7
Sangat Setuju	16	22.9	-	-	-	-
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
<i>Mean</i>	4.23		3.56		3.36	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 Indikator Ketepatan waktu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item pernyataan Saya disiplin dalam waktu bekerja. Sebanyak 54 responden (77,1%) menyatakan Setuju dan sebanyak 16 responden (22,9%) menyatakan Sangat Setuju dengan nilai rata rata Jawaban 4,23 ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong baik mengenai pernyataan Saya disiplin dalam waktu bekerja.

Untuk item pernyataan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sebanyak 31 responden (44,3%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 39 responden (55,7%) menyatakan Setuju dan dengan nilai rata rata Jawaban 3.56 ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong cukup baik mengenai pernyataan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Untuk item pernyataan Saya tidak pernah menunda pekerjaan. Sebanyak 21 responden (30.0%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 3 responden (4,3%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 46 responden (65,7%) menyatakan setuju dan dengan nilai rata rata Jawaban 3.36 ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong cukup baik mengenai pernyataan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator efektifitas (Y.4)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya mampu memanfaatkan berbagai sumber daya dari perusahaan dengan baik.					
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	-	-	-	-	-	-
Setuju	45	64.3	-	-	-	-
Sangat Setuju	25	35.7	-	-	-	-
Total	70	100.0	-	-	-	-
Mean	4.36		-		-	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 Indikator efektifitas direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut :

Untuk item pernyataan Saya mampu memanfaatkan berbagai sumber daya dari perusahaan dengan baik. Sebanyak 45 responden (64,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 25 responden (35,7%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata rata Jawaban 4.36 ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong baik mengenai

pernyataan Saya mampu memanfaatkan berbagai sumber daya dari perusahaan dengan baik

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian (Y.s)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Saya mampu untuk mengerjakan tugas yang telah diberi atasan tanpa harus meminta arahan dari pengawas					
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	-	-	-	-
Tidak Setuju	45	64.3	-	-	-	-
Netral	6	8.6	-	-	-	-
Setuju	18	25.7	-	-	-	-
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	70	100.0	-	-	-	-
<i>Mean</i>	2.59		-		-	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 Indikator Kemandirian direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item pernyataan Saya mampu untuk mengerjakan tugas yang telah diberi atasan tanpa harus meminta arahan dari pengawas. Sebanyak 1 responden (1.4%) menyatakan sangat tidak setuju dan sebanyak 45 responden (64,3%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 6 responden (8,6%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 18 responden (25,7%) menyatakan setuju dan dengan nilai rata rata Jawaban 2,59 ini menggambarkan bahwasannya PT. Buana Internusa Logistik tergolong buruk mengenai pernyataan Saya mampu untuk mengerjakan tugas yang telah diberi atasan tanpa harus meminta arahan dari pengawas.

### b. Variabel X<sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan)

Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari Mengambil Keputusan (X<sub>1.1</sub>), Memotivasi (X<sub>2</sub>), Komunikasi (X<sub>3</sub>), Kemampuan mengendalikan bawahan (X<sub>4</sub>), Tanggung jawab (X<sub>5</sub>) dan Mengendalikan emosional (X<sub>6</sub>) Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengambil Keputusan (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Atasan mengikut sertakan anda dalam setiap pengambilan keputusan.		Atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara anda sendiri.			
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	45	64.3	3	4.3	-	-
Netral	9	12.9	7	10.0	-	-
Setuju	9	12.9	23	32.9	-	-
Sangat Setuju	7	10.0	37	52.9	-	-
Total	70	100.0	70	100.0	-	-
Mean	2.69		4.34			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 Indikator Mengambil keputusan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item pernyataan Atasan mengikut sertakan anda dalam setiap pengambilan keputusan. Sebanyak 45 responden (64,3%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 9 responden (12,9%) menyatakan ragu-ragu

ataupun netral dan sebanyak 9 responden (12,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata rata Jawaban 2,69 ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong buruk mengenai pernyataan Atasan mengikut sertakan anda dalam setiap pengambilan keputusan.

Untuk item pernyataan Atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara anda sendiri. Sebanyak 3 responden (4,3%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 7 responden (10,0%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 23 responden (32,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 37 responden (52,9%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata rata Jawaban 4,34 ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong baik mengenai pernyataan Atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara anda sendiri.

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Memotivasi (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Anda merasa atasan memotivasi anda dalam mengejar setiap pencapaian.		Dalam bekerja tingkat motivasi sangat diperlukan.		Fokus dalam bekerja dengan adanya motivasi mampu meningkatkan kinerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	3	4.3	-	-	-	-
Setuju	28	40.0	24	34.3	26	37.1
Sangat Setuju	39	55.7	46	65.7	44	62.9
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	4.51		4.66		4.63	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.12 Indikator Memotivasi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item pernyataan Anda merasa atasan memotivasi anda dalam mengejar setiap pencapaian. Sebanyak 3 responden (4,3%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 28 responden (40,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 39 responden (55,7%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 4,51. Jawaban ini menggambarkan bahwasannya PT. Buana Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Anda merasa atasan memotivasi anda dalam mengejar setiap pencapaian.

Untuk item pernyataan Dalam bekerja tingkat motivasi sangat diperlukan. Sebanyak 24 responden (34,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 46 responden (65,7%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 4,66. Jawaban ini menggambarkan bahwasannya PT. Buana



Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Dalam bekerja tingkat motivasi sangat diperlukan.

Untuk item pernyataan Fokus dalam bekerja dengan adanya motivasi mampu meningkatkan kinerja. Sebanyak 26 responden (37,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 44 responden (62,9%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 4,63. Jawaban ini menggambarkan bahwasannya PT. Buana Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Fokus dalam bekerja dengan adanya motivasi mampu meningkatkan kinerja.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyampaikan kritik atau saran.		Atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyampaikan gagasan atau ide.		Atasan mampu menjalin kerja sama dengan anda dalam menyelesaikan pekerjaan anda.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2.9	-	-	-	-
Tidak Setuju	11	15.7	27	38.6	53	75.7
Netral	8	11.4	20	28.6	6	8.6
Setuju	31	44.3	15	21.4	8	11.4
Sangat Setuju	18	25.7	8	11.4	3	4.3
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
Mean	3.74		3.06		2.44	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 Indikator Komunikasi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item pernyataan . Atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyampaikan kritik atau saran. Sebanyak 2 responden (2,9%)

menyatakan sangat tidak setuju dan sebanyak 11 responden (15,7%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 8 responden (11,4%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 31 responden (44,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 18 responden (25,7%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata rata Jawaban 3,74 ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong cukup baik mengenai pernyataan Atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyampaikan kritik atau saran.

Untuk item pernyataan Atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara anda sendiri. Sebanyak 27 responden (38,6%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 20 responden (28,6%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 15 responden (21,4%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (11,4%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata rata Jawaban 3,06 ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong cukup baik mengenai pernyataan Atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyampaikan gagasan atau ide.

Untuk item pernyataan Atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyampaikan gagasan atau ide. Sebanyak 27 responden (38,6%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 20 responden (28,6%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 15 responden (21,4%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (11,4%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata rata Jawaban 3,06 ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik Tergolong cukup baik mengenai pernyataan

Atasan memberikan kesempatan kepada anda untuk menyampaikan gagasan atau ide.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengendalikan bawahan**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Atasan mampu memberikan arahan ke karyawannya dengan baik.					
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	-	-	-	-	-	-
Setuju	33	47.1	-	-	-	-
Sangat Setuju	37	52.9	-	-	-	-
Total	70	100.0	-	-	-	-
<i>Mean</i>	4.53		-		-	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.14 Indikator Mengendalikan bawahan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item pernyataan Atasan mampu memberikan arahan ke karyawannya dengan baik. Sebanyak 33 responden (47,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 37 responden (52,9%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 4,53. Jawaban ini menggambarkan bahwasannya PT. Buana Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Atasan mampu memberikan arahan ke karyawannya dengan baik.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung jawab**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Atasan bertanggung jawab atas keputusan yang telah dibuat dan siap menerima resiko yang terjadi.					
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	-	-	-	-	-	-
Setuju	28	40.0	-	-	-	-
Sangat Setuju	42	60.0	-	-	-	-
Total	70	100.0	-	-	-	-
<i>Mean</i>	4.60		-		-	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)*

Berdasarkan Tabel 4.15 Indikator Tanggung jawab direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item pernyataan Atasan bertanggung jawab atas keputusan yang telah dibuat dan siap menerima resiko yang terjadi. Sebanyak 28 responden (40,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 42 responden (60,0%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 4,60 Jawaban ini menggambarkan bahwasannya PT. Buana Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Atasan bertanggung jawab atas keputusan yang telah dibuat dan siap menerima resiko yang terjadi.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mengendalikan emosi**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Atasan mampu mengendalikan emosi ketika terjadi permasalahan di perusahaan.					
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	35	50.0	-	-	-	-
Setuju	35	50.0	-	-	-	-
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	70	100.0	-	-	-	-
Mean	3.50		-		-	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.16 Indikator Tanggung jawab direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item pernyataan Atasan mampu mengendalikan emosi ketika terjadi permasalahan di perusahaan. Sebanyak 35 responden (50,0%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 35 Responden (50,0%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan bahwasannya PT. Buana Internusa Logistik tergolong cukup baik mengenai pernyataan Atasan mampu mengendalikan emosi ketika terjadi permasalahan di perusahaan.

c. Variabel X<sub>2</sub> (Kompensasi)

Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Upah dan gaji (X<sub>1</sub>), Insentif (X<sub>2</sub>), Tunjangan (X<sub>3</sub>), Fasilitas (X<sub>4</sub>), Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Upah dan gaji**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Gaji yang anda terima sesuai dengan beban kerja.		Gaji pokok yang saya terima mencukupi kehidupan sehari-hari.		Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	28	40.0
Netral	-	-	19	27.1	16	22.9
Setuju	26	37.1	40	57.1	26	37.1
Sangat Setuju	44	62.9	11	15.7	-	-
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
<i>Mean</i>	4.63		3.89		2.97	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.17 Indikator Upah dan gaji direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item pernyataan Gaji yang anda terima sesuai dengan beban kerja. Sebanyak 26 responden (37,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 44 responden (62,9%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 4,63 Jawaban ini menggambarkan bahwasannya PT. Buana Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Gaji yang anda terima sesuai dengan beban kerja.

Untuk item pernyataan Gaji pokok yang saya terima mencukupi kehidupan sehari-hari. Sebanyak 19 responden (27,1%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 40 responden (57,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (15,7%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwasannya

PT. Buana Internusa Logistik tergolong cukup baik mengenai pernyataan Gaji pokok yang saya terima mencukupi kehidupan sehari-hari.

Untuk item pernyataan Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu .Sebanyak 28 responden (40,0%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 16 responden (22,9%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 26 Responden (37,1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 2,97 Jawaban ini menggambarkan bahwasanya PT. Buana Internusa Logistik tergolong buruk mengenai pernyataan Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.

**Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Anda merasa insentif yang diberikan (Uang lembur) sesuai dengan beban kerja yang anda lakukan		Anda merasa insentif yang diberikan membantu untuk mencukupi kehidupan sehari-hari		Insentif selalu didapatkan setiap bulan dari perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	-	-	36	51.4	22	22
Setuju	60	85.7	32	45.7	44	44
Sangat Setuju	10	14.3	2	2.9	4	4
Total	70	100.0	70	100.0	70	70
Mean	4.14		3.51		3.74	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.18 Indikator Insentif direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item pernyataan Anda merasa insentif yang diberikan (Uang lembur) sesuai dengan beban kerja yang anda lakukan. Sebanyak 60

responden (85,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 4,14 Jawaban ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Anda merasa insentif yang diberikan (Uang lembur) sesuai dengan beban kerja yang anda lakukan.

Untuk item pernyataan Anda merasa insentif yang diberikan membantu untuk mencukupi kehidupan sehari-hari. Sebanyak 36 responden (51,4%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 32 responden (45,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 2 responden (2,9%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik tergolong cukup baik mengenai pernyataan Anda merasa insentif yang diberikan membantu untuk mencukupi kehidupan sehari-hari.

Untuk item pernyataan Insentif selalu didapatkan setiap bulan dari perusahaan. Sebanyak 19 responden (27,1%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 30 responden (42,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 21 responden (30%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwasan nya PT. Buana Internusa Logistik tergolong cukup baik mengenai pernyataan Insentif selalu didapatkan setiap bulan dari perusahaan.



**Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tunjangan**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Anda merasa tunjangan yang diberikan (THR,Gaji ke 13) dapat memenuhi produktif anda.		Anda merasa pemberian tunjangan dapat memotivasi anda dalam menyelesaikan beban kerja anda.			
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	-	-	19	27.1	-	-
Setuju	29	41.4	30	42.9	-	-
Sangat Setuju	41	58.6	21	30.0	-	-
Total	70	100.0	70	100.0	-	-
Mean	4.59		4.03		-	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.19 Indikator Tunjangan direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item pernyataan Anda merasa tunjangan yang diberikan (THR,Gaji ke 13) dapat memenuhi produktif anda. Sebanyak 29 responden (41,4%) menyatakan setuju dan sebanyak 41 responden (58,6%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 4,59 Jawaban ini menggambarkan bahwasannya PT. Buana Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Anda merasa tunjangan yang diberikan (THR,Gaji ke 13) dapat memenuhi produktif anda.

Untuk item pernyataan Anda merasa pemberian tunjangan dapat memotivasi anda dalam menyelesaikan beban kerja anda. Sebanyak 19 responden (27.1%) menyatakan ragu-ragu ataupun netral dan sebanyak 30 responden (42.9%) menyatakan setuju dan sebanyak 21 responden (30%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 4,03. Jawaban ini

menggambarkan bahwasannya PT. Buana Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Anda merasa pemberian tunjangan dapat memotivasi anda dalam menyelesaikan beban kerja anda.

**Tabel 4.20 Terhadap Indikator Fasilitas**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Anda merasa penyediaan fasilitas ( Motor,Komputer,Perumahan Dll) secara merata		Selama bekerja saya mendapatkan jaminan keamanan		Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Netral	-	-	-	-	-	-
Setuju	49	70.0	28	40.0	43	61.4
Sangat Setuju	21	30.0	42	60.0	27	38.6
Total	70	100.0	70	100.0	70	100.0
<i>Mean</i>	4.30		4.60		4.39	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.20 Indikator Fasilitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

Untuk item pernyataan Anda merasa penyediaan fasilitas ( Motor,Komputer,Perumahan Dll) secara merata.Sebanyak 49 responden (70,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 21 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 4,30 Jawaban ini menggambarkan bahwasannya PT. Buana Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Anda merasa penyediaan fasilitas ( Motor,Komputer,Perumahan Dll) secara merata.

Untuk item pernyataan Selama bekerja saya mendapatkan jaminan keamanan. Sebanyak 28 responden (40,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 42 responden (60,0%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 4,60 Jawaban ini menggambarkan bahwasanya PT. Buana Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Selama bekerja saya mendapatkan jaminan keamanan.

Untuk item pernyataan Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja. Sebanyak 43 responden (61,4%) menyatakan setuju dan sebanyak 27 responden (38,6%) menyatakan sangat setuju dan dengan nilai rata-rata 4,39 Jawaban ini menggambarkan bahwasanya PT. Buana Internusa Logistik tergolong baik mengenai pernyataan Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja.

## **7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

### **a. Pengujian Validitas**

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila r hitung setiap pernyataan lebih besar ( $>$ ) 0,235 (cara mencari nilai rtabel dengan  $N=70$  pada signifikansi 5% pada distribusi nilai rtabel statistik maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,235), maka butir pernyataan dianggap valid.

**Tabel 4.21 Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	38.5000	14.862	.393	.798
Pernyataan Y.2	37.4286	14.567	.603	.777
Pernyataan Y.3	37.3714	15.019	.454	.790
Pernyataan Y.4	37.3286	14.079	.666	.769
Pernyataan Y.5	37.9143	13.964	.612	.773
Pernyataan Y.6	37.5429	16.802	.255	.806
Pernyataan Y.7	37.3857	14.559	.597	.777
Pernyataan Y.8	38.1571	11.207	.381	.816
Pernyataan Y.9	37.9000	14.236	.407	.800
Pernyataan Y.10	37.2429	13.984	.664	.768
Pernyataan Y.11	38.1571	14.975	.368	.800

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)*

Dari Tabel 4.21 di atas hasil output SPSS versi 25 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 11 (Sebelas) butir pernyataan pada variabel Y (Kinerja Karyawan) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,235.

**Tabel 4. 22 Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Gaya Kepemimpinan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	40.3571	19.450	.448	.756
Pernyataan X1.2	38.7714	21.976	.293	.772
Pernyataan X1.3	38.6857	22.016	.375	.762
Pernyataan X1.4	38.5429	21.498	.520	.749
Pernyataan X1.5	38.5857	21.319	.547	.746
Pernyataan X1.6	39.0857	21.790	.357	.764
Pernyataan X1.7	40.0000	20.290	.356	.770
Pernyataan X1.8	40.5571	20.627	.375	.765
Pernyataan X1.9	38.6286	21.454	.522	.748
Pernyataan X1.10	38.5000	21.181	.585	.743
Pernyataan X1.11	39.5714	21.205	.546	.745

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)*

Dari Tabel 4.21 di atas hasil output SPSS versi 25 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 11 (sebelas) butir pernyataan pada variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,235.

**Tabel 4. 23 Uji Validitas ( $X_2$ ) Kompensasi**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	37.66	21.011	.389	.852
Pernyataan X2.2	37.77	20.034	.892	.822
Pernyataan X2.3	38.06	20.634	.379	.856
Pernyataan X2.4	37.76	20.042	.915	.821
Pernyataan X2.5	38.14	20.414	.542	.840
Pernyataan X2.6	37.99	20.333	.564	.838
Pernyataan X2.7	37.90	20.294	.559	.838
Pernyataan X2.8	37.64	20.436	.428	.850
Pernyataan X2.9	37.94	20.373	.510	.842
Pernyataan X2.10	37.91	20.282	.516	.842
Pernyataan X2.11	38.09	20.369	.579	.837

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)*

Dari Tabel 4.22 di atas hasil output SPSS versi 25 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 11 (Sebelas) butir pernyataan pada variabel  $X_2$  (Kompensasi) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,235.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel

atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Angket dikatakan reliabel jika alpha cronbach  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel Reliability Statistics yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.24 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	11

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)*

Dari Tabel 4.25 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,805 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 11 butir pernyataan pada variabel Kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.25 Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Gaya Kepemimpinan**

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	11

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)*

Dari Tabel 4.24 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,773 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 11 butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.26 Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Kompensasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	11

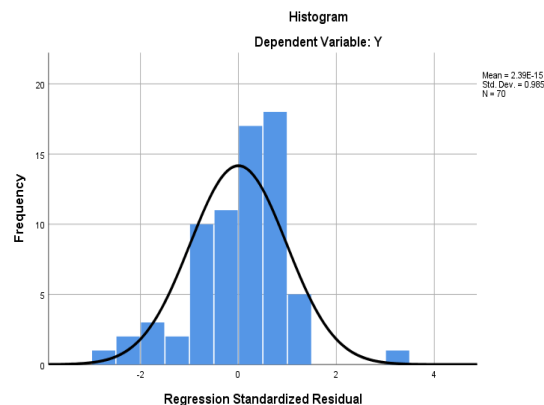
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)*

Dari Tabel 4.25 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,852 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 11 butir pernyataan pada variabel Kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 8. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variable pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

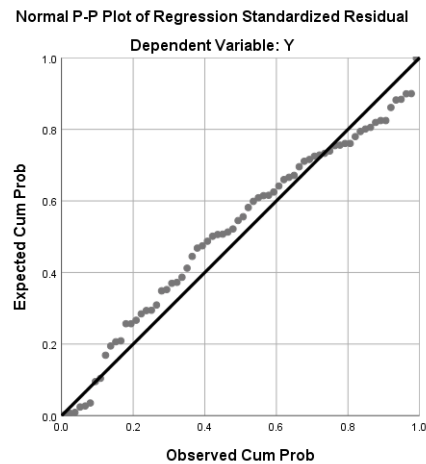


*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)*

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram

memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal. Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig$  (2-tailed)  $>$  taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.



**Tabel 4.27 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22078712
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.086
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.096
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.179</b>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi kolmogrov Smirnov sebesar 0,179 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p=0,179 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lain nya.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent).

Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value  $> 0.10$  atau VIF  $< 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.28 Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.346	1.301	-.266	.791		
	Gaya Kepemimpinan	.047	.003	15.373	.000	<b>.994</b>	<b>1.006</b>
	Kompensasi	.962	.031	30.854	.000	<b>.994</b>	<b>1.006</b>

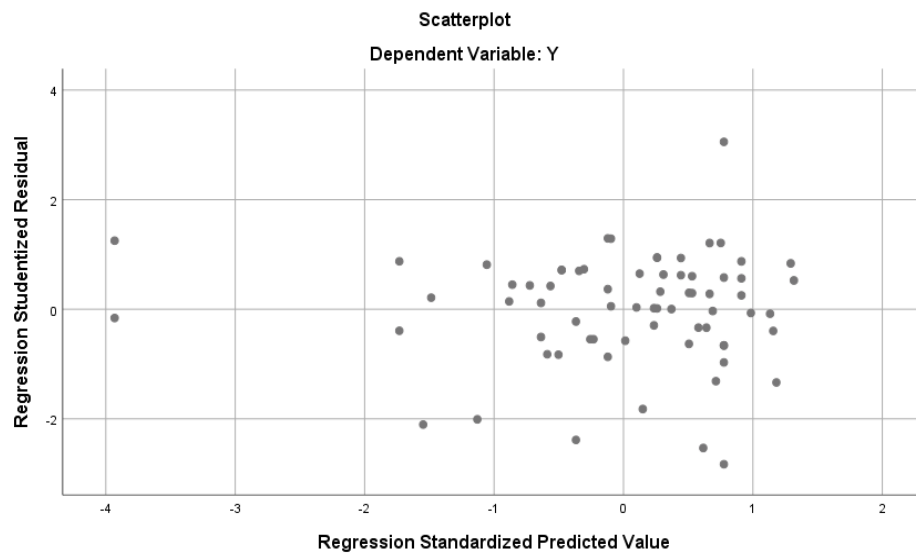
Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.28 atas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Gaya kepemimpinan  $1.006 < 10$  dan Kompensasi  $1.006 < 10$ , serta nilai Tolerance Gaya kepemimpinan  $0,994 > 0,10$ , Kompensasi  $0,994 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)*

**Gambar 4.4 Scatterplot Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 9. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

**Tabel 4.29 Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.346	1.301	-.266	.791		
	Gaya Kepemimpinan	.047	.003	15.373	.000	.994	1.006
	Kompensasi	.962	.031	30.854	.000	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.28 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -0,346 + 0,047 X_1 + 0,962 X_2 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,346
- Jika terjadi Peningkatan Gaya Kepemimpinan 1, maka Kinerja karyawan(Y) akan Meningkatkan sebesar 0,047.
- Jika terjadi Peningkatan Kompensasi 1, maka Kinerja karyawan(Y) akan Meningkatkan sebesar 0,088.

## 10. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.30 Uji Simultan  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.810	2	5.405	<b>636.207</b>	.000 <sup>b</sup>
Residual	.569	67	.008		
Total	11.379	69			

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)*

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 636.207 sedangkan Ftabel sebesar 3,98 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Menurut Sugiyono (2018), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

**Tabel 4. 31 Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std Error			Tolerance	VIF
<b>1</b>						
	(Constant)	-.346	1.301	-.266	.791	
	Gaya Kepemimpinan	.047	.003	15.373	.000	.994
	Kompensasi	.962	.031	30.854	.000	.994

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa:

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan .Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$   $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$   $t_{hitung}$  sebesar 15.373 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,667 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 15.373 > t_{tabel} 1,667$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan .Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$   $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. t > \alpha$   $t_{hitung}$  sebesar 30.854 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,667 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 30.854 > t_{tabel} 1,667$  dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 30.854 > t_{tabel} 1,667$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

> ttabel 1,667 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.32 Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 <sup>a</sup>	.950	.948	.092

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25(2023)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa:

A. Angka R Square 0,975 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 97,5% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 97,5\% = 2,5\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti Penempatan Kerja, Pelatihan Karyawan, Stress Kerja dan lain-lain.

B. Angka Adjusted R Square 0,948 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 94,8% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi.

Sedangkan sisanya  $100\% - 94,8\% = 5,2\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti Penempatan Kerja, Pelatihan Karyawan, Stress Kerja dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan di PT. Buana Internusa Logistik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 15.373 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah Positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh PT. Buana internusa logistik, akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Buana internusa logistik secara bersamaan sebesar 0,047 satuan. Dengan kata lain ketika Gaya kepemimpinan di PT. Buana internusa logistik yang terdiri dari Mengambil Keputusan, Memotivasi, Komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab Mengendalikan emosional maka kinerja karyawan PT. Buana Internusa logistik akan meningkat pula., Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Penelitian Kadek Ary Setiawan (2016), Martinus Buulolo (2021), Rifdayanti (2019), Aldio Rizky Lianata (2022) dan Rita Ivana Ariyani (2016) Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana internusa logistik telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Belum optimalnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Masih adanya karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan atasan telah terjawab.

## **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi di PT. Buana Internusa Logistik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung sebesar 30,854 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi yang dilakukan oleh PT. Buana internusa logistik, akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Buana internusa logistik secara bersamaan sebesar -0,962 satuan. Dengan kata lain ketika Kompensasi di PT. Buana internusa logistik yang terdiri dari Upah Dan Gaji, Insentif ,Tunjangan ,Fasilitas maka kinerja karyawan PT. Buana Internusa logistik akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Penelitian Kadek Ary Setiawan (2016), Martinus Buulolo (2021), Rifdayanti (2019), Aldio Rizky Lianata (2022) Menunjukkan

bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana internusa logistik telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Pemberian kompensasi tidak tepat waktu, Gaji pokok yang diterima belum mencukupi kehidupan sehari-hari. telah terjawab.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan kompensasi di PT. Buana Internusa logistik, berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai Fhitung sebesar 636.207 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi yang dilakukan oleh PT. Buana internusa logistik, akan menyebabkan meningkatnya Kinerja karyawan PT. Buana Internusa logistik secara bersamaan. Dengan kata lain ketika Gaya Kepemimpinan yang terdiri Pengambilan keputusan, Memotivasi, Komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab, Mengendalikan emosi dan Kompensasi yang terdiri dari Upah Dan

Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas maka kinerja karyawan pada PT. Buana Internusa Logistik akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Internusa logistik telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Belum optimalnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Masih adanya karyawan yang tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Pemberian kompensasi tidak tepat waktu. Gaji pokok yang diterima belum mencukupi kehidupan sehari-hari. telah terjawab.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

#### **1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Buana internusa logistik.**

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai thitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 15.373 dan nilai t tabel sebesar 1,667 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $15.373 > 1,667$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,047, yang berarti setiap ada Gaya Kepemimpinan (X1), maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,047 satuan.

#### **2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Buana internusa logistik.**

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai thitung variabel Kompensasi (X2) adalah 30.854 dan nilai t tabel sebesar 1,667 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $30.854 > 1,997$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,962, yang berarti setiap ada Kompensasi (X2), maka akan meningkatkan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,962 satuan.

**3. Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana internusa logistik.**

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai Fhitung sebesar 636.207 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai Ftabel dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 3,98 = (636.207 > 3,98). Nilai R sebesar 0,948 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Buana internusa logistik.

**2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada atasan memberikan bonding kepada seluruh karyawan agar meningkatkan hubungan antar karyawan sehingga karyawan merasa mendapatkan dukungan dari karyawan lain untuk lebih bekerja keras dan bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Disarankan agar gaji ataupun kompensasi setiap bulan untuk karyawan tepat waktu agar tidak membebani para karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik.
3. Disarankan agar diberikan pelatihan kepada karyawan agar mendapat hasil kinerja yang baik tanpa meminta arahan dari pengawas.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku**

- Hadari Nawawi, M. M. (2020). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Pontianak : Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono (2019). *Metodologi Penelitian*. Medan: Citapustaka Media.
- Mondy, R. W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sarwono, Jonathan.(2018) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusah* Perusahaan Bandung : PT. Remaja Rosada Karya Bandung.
- Veithzal Rivai Zainal, d. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo.

### **Jurnal .**

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Batubara, S. S., & Wulandari, N. (2023). Studi Empiris Peningkatan Kinerja pegawai dan faktor - faktor yang mempengaruhinya. nusantara: *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.
- Batubara, S. S., & Insan, M. Y. (2022). Analisis Determinan Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Setiawan, K. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra Honda Nusa Dua . Kabupaten Badung.
- Ariyani, R. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. Vol. 5 , No.2.
- Buulolo, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pancaran Pondok Tering. Vol. 1, No.2.
- Erri, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera . Jakarta, Vol . 1 No.9.
- Lianata, A. R. (2022). Pengaruh Gaya, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Auto 2000 Basuki Rahmat, Surabaya. Volume. 10, No.2.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.

- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Nuralita, W. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tegalorejo Vol. 12, No.2
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Rifdayanti. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah VI. Makassar. Vol. 2, No.3



- Risnawati, C. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sukapura . Kabupaten Tasikmalaya. Vol.1, No.2.
- Malikhah, I. & Ananda , G. C (2021). Pengaruh Promosi , Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.