

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografi Responden Penelitian

Data yang diungkap melalui kuesioner yang diberikan oleh peneliti menunjukkan pola distribusi responden berdasarkan demografi. Penggambaran responden sebagai subjek dalam penelitian ini dipahami melalui beragam karakteristik, termasuk gender, usia, pendidikan, dan pengalaman kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	60
2	Perempuan	24	40
	Total	60	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Tabel 4.1 di atas menyatakan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki mencapai 36 individu, yang setara dengan 60% dari total 60 responden. Sementara itu, jumlah responden berjenis kelamin perempuan mencapai 24 individu, yang merupakan 40% dari total responden yang sama.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data tentang karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut ini, yang memberikan gambaran tentang distribusi usia responden dalam penelitian.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	17 - 22	2	3,33%
2	23 - 27	25	25,6%
3	28 - 32	10	1,06%
4	33 - 40	13	21,7
4	>40	-	-
	Total	60	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.2 mengindikasikan bahwa mayoritas karakteristik responden berdasarkan usia adalah responden yang berusia 27 tahun, dengan jumlah sebanyak 25 individu. Kemudian, urutan jumlah responden terbanyak kedua dipegang oleh responden dengan rentang usia 33 hingga 40 tahun, yang berjumlah 13 individu. Sementara itu, kelompok usia 28 hingga 32 tahun menempati peringkat ketiga dalam jumlah, sementara responden dengan rentang usia 17 hingga 22 tahun memiliki jumlah paling sedikit, yakni hanya 2 orang.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

No.	Pendidikan	Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SMP	--	-
3	SMA	55	92
4	D3	3	5
5	S1	2	3
	Total	60	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.3 di atas menggambarkan bahwa mayoritas karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA, dengan jumlah sebanyak 55 individu. Diikuti

oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan D3, yang berjumlah 3 orang, dan tingkat pendidikan S1, yang berjumlah 2 orang. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Gaya Kepemimpinan yang diberikan kepada 60 orang Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kehadiran											
1	Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.	5	8,3	33	55	18	30	4	6,7	-	-
2	Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan.	4	6,7	29	48,3	24	40	3	5	-	-
Ketaatan pada peraturan kerja											
3	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan mengenai strategi yang akan dilakukan.	5	8,3	30	50	24	40	1	1,7	-	-
4	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh karyawannya	1	1,7	29	48,3	25	41,7	5	8,3	-	-
Ketaatan pada standar kerja											
5	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi karyawannya dengan memberikan arahan yang tepat.	8	13,3	22	36,7	21	35	9	15	-	-
6	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para	9	15	25	41,7	25	41,7	1	1,7	-	-

	karyawannya untuk selalu giat dalam bekerja.										
Tingkat kewaspadaan karyawan											
7	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja.	1	1,7	26	43,2	28	46,7	5	8,3		
8	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para karyawannya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.	2	3,3	23	38,3	26	43,3	9	15		

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada 60 responden mengenai Gaya Kepemimpinan diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 3 “Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan mengenai strategi yang akan dilakukan” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling banyak yaitu sebanyak 35 jawaban atau 57,6% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan mengenai strategi yang akan dilakukan. Sedangkan pertanyaan no. 8 tentang, “Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para karyawannya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 25 jawaban atau 41,7% dari 60 responden, yang artinya bahwa sebagian karyawan masih beranggapan pemimpin ditempat mereka bekerja belum mampu mendorong para karyawannya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kompensasi yang diberikan kepada 60 orang karyawan bagian produksi pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang Kompensasi

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Upah dan gaji											
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan	5	8,3	33	55	18	30	4	6,7	-	-
2	Gaji diberikan tepat waktu.	4	6,7	29	48,3	24	40	3	5	-	-
Insentif											
3	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi	5	8,3	30	50	24	40	1	1,7	-	-
4	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	1	1,7	29	48,3	25	41,7	5	8,3	-	-
Tunjangan											
5	Tunjangan yang diberikan dapat diandalkan untuk pemenuhan kebutuhan.	8	13,3	22	36,7	21	35	9	15	-	-
6	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	9	15	25	41,7	25	41,7	1	1,7	-	-
Fasilitas											
7	Tersedia fasilitas kerja berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik.	1	1,7	26	43,3	28	46,7	5	8,3	-	-
8	Tersedia akses internet untuk mendapatkan informasi baru.	2	3,3	23	38,3	26	43,3	9	15	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada 60 responden mengenai kompensasi diperoleh hasil bahwa pernyataan no. 3 “Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 35 jawaban atau 58,3% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Sedangkan pertanyaan no. 8 tentang, “Tersedia akses internet untuk mendapatkan informasi baru” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 22 jawaban atau 36,7% dari 60 responden, yang artinya bahwa

sebagian karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung mengeluhkan belum tersedianya akses internet untuk mendapatkan informasi baru.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai kinerja karyawan yang diberikan kepada 60 orang karyawan bagian produksi pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kuantitas Pekerjaan											
1	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	1	1,7	26	43,4	28	46,7	5	8,3	-	-
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	2	3,3	23	38,3	26	43,3	9	15		-
Kualitas Pekerjaan											
3	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	4	6,7	34	56,7	19	31,7	3	5	-	-
-4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	4	6,7	31	51,7	21	35	4	6,7	-	-
Kemandirian											
5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diembankan kepada saya secara individu.	4	6,7	28	46,7	25	41,7	3	5	-	-
6	Saya tidak ingin bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	4	6,7	28	46,7	25	41,7	3	5	-	-
Inisiatif											
7	Saya selalu melakukan pekerjaan atas keinginan saya sendiri.	3	5	30	50	22	36,7	5	8,3	-	-
8	Pada momen tertentu, saya selalu memulai pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.	2	3,3	24	40	24	40	10	16,7		-
Adaptabilitas											
9	Saya merasa mudah berbaur dengan sesama karyawan.	8	13,3	22	36,7	21	35	9	15	-	-
10	Saya mudah beradaptasi	6	10	26	43,3	20	33,3	8	13,3	-	-

	dengan lingkungan kerja saat melakukan pekerjaan.										
Kerjasama											
11	Saya mengutamakan kerjasama dalam melakukan pekerjaan.	4	6,7	22	36,7	19	31,7	15	25	-	-
12	Saya siap memberikan pertolongan kepada sesama karyawan apabila diperlukan.	5	8,3	14	23,3	23	38,3	18	30	-	-

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa dari 12 pertanyaan yang diajukan kepada 60 responden mengenai Kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 3 “Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan” memperoleh jawaban Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 38 jawaban atau 63,3% dari 60 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu memberikan kualitas kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, sedangkan pertanyaan no. 12 tentang, “Saya siap memberikan pertolongan kepada sesama karyawan apabila diperlukan” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit yaitu sebanyak 24 jawaban atau 35% dari 60 responden, yang artinya bahwa sebagian karyawan belum merasa bersedia dan siap memberikan pertolongan kepada sesama karyawan apabila diperlukan.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig.*) dengan nilai alpha (0,05). Kriteria pengujian untuk uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

Bila nilai probabilitas (*sig*) < 0,05, maka instrument dinyatakan valid.
 Bila nilai probabilitas (*sig*) > 0,05, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Gaya kepemimpinan dengan 12 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Tabel 4.11 mendeskripsikan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kompensasi dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga

dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kompensasi dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja karyawan dengan 12 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Kemudian, hasil uji reliabilitas tersebut dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Gaya Kepemimpinan	0,716	Tinggi	Reliabel
Kompensasi	0,615	Tinggi	Reliabel
Kinerja karyawan	0,742	Tinggi	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,716, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,615, dan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,742. Hal ini berarti seluruh variabel reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600-0,799. Pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas ketiga variabel yang diujikan yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

Ha : Data terdistribusi tidak normal.

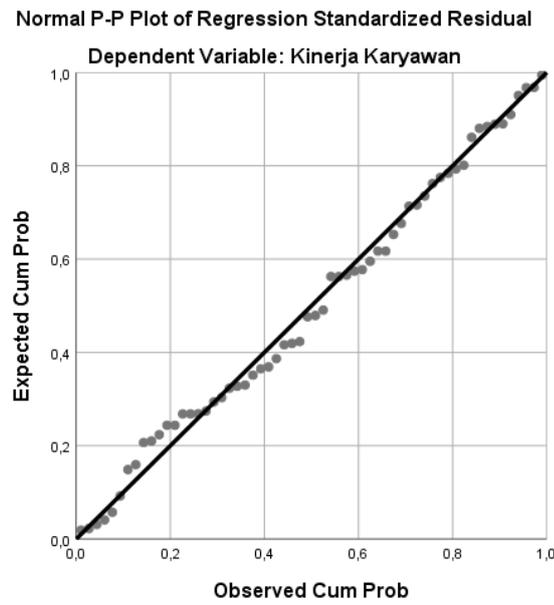
Dengan kriteria:

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* dan (2) Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji

normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* menunjukkan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.1 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot*



Sumber: Hasil data diolah tahun 2024

Gambar 4.1 menjelaskan bahwa titik-titik pada gambar di atas bergerak mengikuti garis diagonal, hal mana berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Hal tersebut selaras dengan pendapat Ghozali (2011) yang menyatakan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data *plotting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*

Kolmogorov-Smirnov Z	0,073
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Tabel 4.15 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Alpha	Simpulan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja karyawan (Y)	0,387	0,05	<i>Sig.</i> > alpha	Linear
Kompensasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y)	0,097	0,05	<i>Sig.</i> > alpha	Linear

Sumber: Olah data, 2023

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (nilai *deviation for linearity*) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,387 lebih besar dari nilai alpha 0,05, yang berarti bahwa H_0 diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi (nilai *deviation for linearity*) untuk variabel Kompensasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,097 lebih besar dari nilai alpha 0,05, yang berarti bahwa H_0 diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Kompensasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y).

4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	0,673	1,487
	Kompensasi	0,673	1,487

Sumber: Olah data, 2024

Hasil perhitungan uji multikolinearitas pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,673 lebih besar dari nilai alpha 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,487 lebih kecil dari 10, maka hal ini yang berarti bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja karyawan (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,383	5,668	
	Gaya Kepemimpinan	0,241	0,107	0,241
	Kompensasi	0,853	0,177	0,516

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta $a = 7,383$ koefisien $b_1=0,241$, dan $b_2= 0,853$, sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,023 + 0,465X_1 + 0,891X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

- b = Koefisien Regresi
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Kompensasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta a sebesar 3,023 menunjukkan bahwa setiap keadaan Kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung sebesar 3,023 apabila Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1 = 0,465 menunjukkan bahwa setiap penambahan Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung sebesar 0,465 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,891 menyatakan bahwa setiap penambahan Kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung sebesar 0,891 satuan.

Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,719	0,516	0,499

Sumber: Data diolah tahun 2023

- d. Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,719 artinya tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (*R-Square*) sebesar 0,396 artinya bahwa Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Kompensasi (X2) sebesar 0,516 atau 51,6%, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,614	0,541
	Gaya Kepemimpinan	2,605	0,012
	Kompensasi	4,541	0,000

Sumber: Data diolah tahun 2023

1. Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.19 menjelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai t_{hitung} 2,605 > t-tabel 1.67065 dan nilai signifikansi 0,012 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung.

2. Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.19 di atas menjelaskan bahwa variabel Kompensasi (X2) dengan nilai t_{hitung} 4,541 > t_{tabel} 1.67065 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel

dependennya. Uji dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel. Kriteria pengambilan keputusan:

Bila nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Bila nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Berikut adalah sajian hasil uji regresi dari seluruh variabel independen.

Tabel 4.20 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1		
Regression	30,432	0,000b
Residual		
Total		

Sumber: Hasil olah data, 2023

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai F-hitung sebesar $30,432 > 3,16$ (F-tabel) sebesar. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Karyawan bagian produksi pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung.

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 orang Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 28 item pernyataan, 8 item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), 8 item pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2) dan 12 item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y).

Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 3,51 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Gaya Kepemimpinan (X1). Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung sudah baik.

Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Kompensasi (X2) adalah 3,52 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Kompensasi (X2). Hal ini berarti bahwa Kompensasi (X2) pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung sudah baik.

Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Kinerja karyawan (Y) adalah 3,43 yang berarti bahwa responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Kinerja karyawan (Y). Hal tersebut berarti bahwa Kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung sudah baik.

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Hasil Penelitian menggunakan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 2,605 lebih besar dari nilai t-table 1.67065, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan (X) yang diberikan kepada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung, maka Kinerja karyawan (Y) akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya, semakin berkurangnya

Gaya Kepemimpinan (X) yang diberikan pada Karyawan, maka kinerja karyawan (Y) Karyawan pada PT. Indomarco Primatama Lampung akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim (2020) bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

4.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menggunakan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 4,541 lebih besar dari nilai t-table 1.67065, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Primatama Lampung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Kompensasi (X) yang diberikan kepada Karyawan pada PT. Indomarco Primatama Lampung, maka Kinerja karyawan (Y) akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Kompensasi (X) yang diberikan pada Karyawan, maka Kinerja karyawan (Y) Karyawan pada PT. Indomarco Primatama Lampung akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angel dan Rudy (2018) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Permasalahan yang menyangkut Kinerja karyawan dapat menjadi hambatan bagi sebuah instansi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kondisi ini tentunya akan mempengaruhi pencapaian visi dan misi

perusahaan, karena keterbatasan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebagai faktor-faktor penting untuk dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam beragam pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumberdaya manusia dalam perusahaan.

Hasil Penelitian menggunakan uji F menunjukkan hasil nilai F-hitung sebesar 30,432 lebih besar dari nilai t-table 3,16. Hal ini berarti terdapat bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Indomarco Prismaatama Lampung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung.
3. Gaya Kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi dan tekad karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, pimpinan atau pihak perusahaan PT. Indomarco Prismatama perlu melakukan Program Pelatihan Kepemimpinan, menciptakan komunikasi yang lebih baik dan terbuka terhadap karyawan dengan menerapkan budaya kerja kolaboratif.
2. Untuk mengatasi keluhan karyawan terkait belum tersedianya akses internet untuk mendapatkan informasi baru di PT. Indomarco

Prismatama Lampung, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan yaitu dengan penyediaan akses internet secara intensif, pelatihan teknologi, perpustakaan digital, dan melakukan pengaturan prioritas: identifikasi kebutuhan informasi.

3. Untuk mengatasi masalah di mana sebagian karyawan PT. Indomarco Prismatama Lampung belum merasa bersedia dan siap memberikan pertolongan kepada sesama karyawan, pihak perusahaan dapat melakukan peningkatan kesadaran karyawan melalui pelatihan atau seminar tentang pentingnya kesadaran terhadap kebutuhan dan kesulitan sesama karyawan. Selain itu, diperlukan contoh dari Pimpinan dengan secara aktif menunjukkan sikap saling membantu dan siap memberikan bantuan kepada karyawan lainnya, atau dengan melakukan Sistem Bantuan Internal di perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk saling memberikan bantuan dan dukungan ketika diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abeyrathna, S. P. G. Ma *et.al.* 2020. *The impact of Kompensasi on performance: Evidence from Sri Lankan public sector employees. Sri Lanka Institute of Advanced Technology.*
- Andra, Resti Syafitri, *et.al.* 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 61 No. 2 Agustus 2018. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.*Jakarta: Rineka Cipta.
- Badrudin. 2014. *Dasar-dasar Manajemen.* Alfabeta, Bandung.
- Davis, Keith (2011). *Perilaku Dalam Organisasi,* Jakarta : Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi.* Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lumbantobing, Paul. 2011. *Manajemen Kompensasi Berbasis Komunitas.* Bandung: *Knowledge Management Society* Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marquardt, Michael J. 2002. *Building the Learning Organization: mastering the 5 elements fot corporate learning. Palo Alto, California: Davies-Black Publishing*
- Muizu ,Wa Ode Zusnita. 2018. *Peran Knowlege Sharing Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Telekomunikasi.* *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* Volume 1, Nomor 3, Juni 2018. FEB Unpad
- Nawawi dan Martini. 1992. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta: Gadjah Mada Universiyt Press.

- Noor, Any. 2013. *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta
- Partogi, Stephen Andreas, *et.al.* 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 5, No. 3, Desember 2019. Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Indonesia
- Rivalita, Chantika, *et.al.* 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *JMM Online* Vol. 4 No. 4 April (2020) 509-522. Universitas Telkom
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business* (Metode Penelitian Untuk. Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta,
- Sujarweni, VW. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. PT Pustaka Baru, Cetakan pertama..
- Sukmadi. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Humaniora
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup. *Jurnal Eko nomi B i s n is*. Ekuivalensi. Vol.5 No.1 April 2019

