

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kimia Farma Trading And Distribution Pekanbaru**

**Devita Gisela<sup>1)</sup>, Marzolina<sup>2)</sup>, Rifqi<sup>3)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

### **Abstrak**

This study aims to analyze the influence of leadership style and compensation on employee performance at PT. Kimia Farma Trading and Distribution Pekanbaru. The research method used is multiple linear regression analysis with a sample of 43 respondents taken by total sampling. The results of the study indicate that leadership style has a t count of 3,880, greater than the t table of 2,018, with a probability value of 0.000, which indicates a positive and significant partial influence on employee performance. Furthermore, the compensation variable also shows a t count of 2,361, higher than the t table of 2,018, with a probability of 0.002, indicating a significant positive influence on employee performance. The results of the study also show that there is a positive and significant influence between leadership style and compensation on employee performance simultaneously. These findings support recent theories on leadership and motivation, and demonstrate the importance of effective management in improving employee performance. Therefore, it is recommended that companies consider developing leadership strategies and compensation policies that are oriented towards improving employee performance as a step towards achieving organizational goals more effectively.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Performance

Copyright (c) 2025 **Devita Gisela<sup>1</sup>**

---

✉Corresponding author :

Email Address : [chintyaqueens@gmail.com](mailto:chintyaqueens@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Kualitas Sumber Daya Manusia yang baik dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan untuk mewujudkan fungsi organisasi. Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat maka akan menghasilkan kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat produktivitasnya. Kinerja (performance) merupakan kombinasi dari efektivitas dengan efisiensi pada saat melakukan tugas pokok pekerjaan (Robbins, 2017:396)". Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi harus berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Kimia Farma Trading and Distribution Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan produk farmasi. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam

industri yang sangat kompetitif, PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* Pekanbaru tentu menghadapi berbagai tantangan dan tekanan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Salah satu aspek krusial yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah faktor internal, khususnya kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Fenomena berikutnya terkait kinerja karyawan PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* Pekanbaru adalah penurunan target pencapaian kerja. Berdasarkan data diketahui bahwa hanya sebagian kecil dari total karyawan yang berhasil memenuhi target kinerja yang ditetapkan, terdapat penurunan signifikan dalam persentase karyawan yang memenuhi target kinerja dari tahun 2021 hingga 2023 di PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* Pekanbaru. Ditahun **2021** persentase karyawan yang memenuhi target kinerja berada pada angka rata-rata sekitar 70%, dengan sedikit penurunan setiap bulan. Sedangkan tahun **2022** terdapat penurunan yang jelas, dengan rata-rata persentase di bawah 70% sepanjang tahun. Di bulan Desember, persentase hanya mencapai 55,27%. Ini terjadi juga penurunan di tahun **2023** dimana penurunan kinerja semakin tajam, dengan persentase mencapai titik terendah pada bulan Desember, hanya 50,51%. Banyak bulan di 2023 yang menunjukkan penurunan persentase karyawan yang memenuhi target kinerja dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan target pencapaian kinerja karyawan yang tercatat dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan bahwa ada masalah yang mungkin terkait dengan faktor kepemimpinan dan kompensasi. Kepemimpinan yang kurang efektif dalam memberikan arahan atau motivasi, serta kompensasi yang tidak memadai, dapat menurunkan semangat dan motivasi karyawan untuk memenuhi target kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali kedua faktor ini dan memastikan adanya langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

Faktor pertama yaitu gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang menjadi fenomena masalah pada PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* Pekanbaru berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka menyatakan bahwa gaya kepemimpinan para pimpinan bersifat Pasif. Pemimpin yang pasif atau tidak responsif terhadap kebutuhan atau masalah karyawan cenderung tidak efektif dalam memandu atau mengarahkan tim mereka. Karyawan mungkin merasa tidak terbimbing atau tidak mendapat dukungan yang cukup, yang dapat menyebabkan kebingungan, ketidakpastian, dan penurunan kinerja. Hasil observasi awal peneliti terhadap 15 orang karyawan PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* Pekanbaru terkait gaya kepemimpinan. Dari hasil riset awal, diketahui persepsi responden terhadap berbagai indikator kepemimpinan. Hasil pra-survei karyawan terhadap kepemimpinan menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif pada berbagai aspek kepemimpinan. Sebanyak 70% karyawan menilai pemimpin memiliki sifat yang adil dan bijaksana, serta mendukung perkembangan pribadi karyawan. Konsistensi tindakan pemimpin diapresiasi oleh 60% responden, sementara 65% karyawan merasa pemimpin memiliki tempramen yang stabil dan bertindak berdasarkan nilai-nilai moral. Watak kuat dan tegas dari pemimpin diakui oleh 75% responden, dan sebanyak 80% menilai kepribadian pemimpin mampu mendorong semangat tim serta menginspirasi dan memotivasi tim. Selain itu, kebiasaan pemimpin berkomunikasi terbuka dan empati terhadap karyawan juga dinilai positif oleh masing-masing 75% dan 70% responden. Kesimpulannya, kepemimpinan di perusahaan dinilai cukup efektif dalam mendukung dan memotivasi karyawan melalui berbagai sifat dan kebiasaan positif.

Selain gaya kepemimpinan dan kompensasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja (Angelica, 2022). Kompensasi merupakan salah satu apresiasi perusahaan terhadap karyawannya yang mencurahkan segala potensi yang dimiliki untuk perusahaan. Kompensasi juga merupakan upaya manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi menjadi variabel yang potensial memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat, disiplin yang bagus, dan sistem kompensasi yang adil dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan serta peningkatan kinerja perusahaan. Sebaliknya, jika faktor-faktor ini tidak dikelola dengan baik, dapat muncul dampak negatif seperti penurunan kinerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Diketahui bahwa bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* Pekanbaru memberikan

kompensasi yang telah memadai dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hasil observasi menunjukkan adanya kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan dan intensif yang tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan dan akan berdampak kepada stres yang akan dirasakan oleh karyawan. Ditambah lagi perusahaan menghapus salah satu kompensasi yang diterima karyawan yaitu menghapus Tunjangan Jasa Produksi. Tunjangan ini mulai dihapus tahun 2021 dikarenakan turunnya laba perusahaan. Dimana tahun 2021 terjadinya pandemi Covid-19, sehingga perolehan lama jauh menurun dibandingkan tahun tahun sebelum terjadinya pandemi. Pemberian kompensasi pada karyawan dapat digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaik diperusahaan.

Tingkat kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi yang bersifat non finansial menunjukkan, status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Hasil pra-survei karyawan mengenai kompensasi menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif pada berbagai aspek kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Sebanyak 60% karyawan merasa upah yang diterima sesuai dengan beban kerja, dan 70% menilai insentif yang diberikan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Tunjangan dianggap memadai oleh 75% responden, sementara 80% menilai fasilitas perusahaan mendukung pekerjaan mereka. Meski hanya 55% yang menganggap upah kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain, 65% merasa sistem insentif adil dan transparan. Selain itu, tunjangan kesehatan dan kesejahteraan serta fasilitas kantor mendapatkan penilaian positif masing-masing dari 80% dan 85% responden. Secara keseluruhan, mayoritas karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima, baik dalam bentuk upah, insentif, tunjangan, maupun fasilitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* Pekanbaru. Dengan mengeksplorasi variabel-variabel ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri distribusi farmasi. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan masukan yang berharga bagi manajemen PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* Pekanbaru dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam kajian ini peneliti fokus pada PT Kimia Farma *Trading dan Distribution* merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi atau *healthcarecompany*. Pada penelitian ini penulis memilih PT Kimia Farma *Trading dan Distribution* sebagai objek penelitian, yang dimana PT Kimia Farma adalah salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dalam bidang farmasi pertama dan terkemuka di Indonesia, perusahaan ini memiliki berbagai cabang produksi di berbagai tempat seperti Jakarta, Bandung, Semarang, Medan, Bali, dan Jawa Timur. Pada kantor PT Kimia Farma *Trading dan Distribution* Pekanbaru menjual segala jenis obat-obatan dari obat generik, obat paten hingga obat-obatan tertentu contohnya Narkotika yang di khususkan untuk kebutuhan medis. PT. Kimia Farma *Trading dan Distribution* Pekanbaru hanya satu satunya distributor obat yang ada di Pekanbaru sudah memiliki ijin untuk menjual atau mendistribusikan obat-obatan narkotika yang hanya di khususkan untuk kebutuhan medis.

Dalam sebuah penelitian, rumusan masalah merupakan hal yang terpenting. Hal ini diperlukan agar batasan masalah dapat menjadi lebih jelas dan dapat di jadikan pedoman dalam melakukan sebuah penelitian. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? 3) Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma *Trading dan Distribution* Pekanbaru?

## 1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yaitu perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya Rivai (2014).

Menurut Afandi (2018) kinerja dinyatakan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Benardin dan Russel dalam buku Sumardjo dan Priansa (2018) pengertian kinerja karyawan dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan menurut Dharma (2014) menjelaskan bahwa terdapat tiga kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu

### *Gaya Kepemimpinan*

Kepemimpinan seorang pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan ke dalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya hal tersebut merupakan tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Kartono (2016) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain.

Menurut Miftah (2017) gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten ditunjukkan dan yang diketahui oleh pihak lain ketika seseorang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan Rivai (2014) mengungkapkan bahwa, gaya kepemimpinan adalah sekumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut White dan Lippit dalam Luthans (2016) indikator gaya kepemimpinan adalah otokratis, demokratis, bebas (*Laissez Faire*).

### *Kompensasi*

Menurut Dessler (2015) kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).

Selanjutnya Menurut Hasibuan (2017) "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Misalkan kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan, Di Jawa Barat, penuai padi 10% dari hasil padi yang dituainya.

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2015) yaitu gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma *Trading* dan *Distribution* Pekanbaru.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma *Trading* dan *Distribution* Pekanbaru.

H3 : Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma *Trading* dan *Distribution* Pekanbaru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Kimia Farma *Trading* dan *Distribution* cabang Pekanbaru yang merupakan anak perusahaan dari PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Oleh karena itu, sejarah umum PT Kimia Farma *Trading* dan *Distribution* (PT KFTD) tidak dapat dilepaskan dari sejarah PT Kimia Farma (Persero) Tbk.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2019: 130) Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 43 Karyawan. Adapun sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling atau sampel jenuh, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian yaitu 43 karyawan.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap kuesioner masing-masing variabel penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah karyawan, lokasi dan struktur organisasi serta tugas-tugas karyawan pada PT. Kimia Farma *Trading* and *Distribution* cabang Pekanbaru.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi yaitu kuesioner, dokumentasi. Analisa data yang digunakan untuk mengolah data yang telah diperoleh dengan analisa statistik deskriptif, uji kualitas Data, uji Asumsi Klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan SPSS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Identitas Responden Karyawan PT. Kimia Farma *Trading* dan *Distribution* cabang Pekanbaru**

Identitas Responden	Orang
<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki-laki	28
Perempuan	15
<b>Usia</b>	
20-30 Tahun	18
31-40 Tahun	18
41-50 Tahun	6
51-60 Tahun	1
<b>Jenis Pendidikan</b>	
. SLTA/SMA	2
D3	3
S1	38
<b>Masa Bekerja</b>	

1-3 Tahun	13
4- 7 Tahun	25
8-10 Tahun	3
12-14 Tahun	2

Indikator setiap variabel signifikan terhadap topik yang diteliti berikut hasil validitas 30 item angket dari keseluruhan variabel:

**Tabel 2. Uji validitas item instrumen**

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
<b>Variabel Kualitas Gaya Kepemimpinan (X1)</b>			
Item 1	0,351	0,254	Valid
Item 2	0,468	0,254	Valid
Item 3	0,373	0,254	Valid
Item 4	0,501	0,254	Valid
Item 5	0,497	0,254	Valid
Item 6	0,566	0,254	Valid
Item 7	0,478	0,254	Valid
Item 8	0,380	0,254	Valid
Item 9	0,666	0,254	Valid
<b>Variabel Kompensasi (X2)</b>			
Item 1	0,527	0,254	Valid
Item 2	0,312	0,254	Valid
Item 3	0,717	0,254	Valid
Item 4	0,476	0,254	Valid
Item 5	0,662	0,254	Valid
Item 6	0,625	0,254	Valid
Item 7	0,289	0,254	Valid
Item 8	0,540	0,254	Valid
Item 9	0,367	0,254	Valid
Item 10	0,475	0,254	Valid
Item 11	0,514	0,254	Valid
Item 12	0,564	0,254	Valid
<b>Variabel Kinerja (Y)</b>			
Item 1	0,492	0,254	Valid
Item 2	0,702	0,254	Valid
Item 3	0,379	0,254	Valid
Item 4	0,329	0,254	Valid
Item 5	0,479	0,254	Valid
Item 6	0,362	0,254	Valid
Item 7	0,456	0,254	Valid
Item 8	0,647	0,254	Valid
Item 9	0,532	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan 2024

Diketahui nilai r tabel sebesar 0,254 (lihat tabel r) dan nilai ini dibandingkan dengan nilai r hitung.. Dan dari tabel diatas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel. Sehingga seluruh item-item variabel dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

*Uji Reabilitas*

Dimana hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Uji Reabilitas item instrumen**

Variabel	Jumlah item	Cronbach Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	9	0,867	0,6	Reabel

Variabel Kompensasi (X2)	12	0,716	0,6	Reabel
Variabel Kinerja (X3)	9	0,829	0,6	Reabel

Sumber : Data Olahan 2024

Hasil dari uji reliabilitas pada keseluruhan variabel dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu > 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan *reliabel*.

Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji normalitas

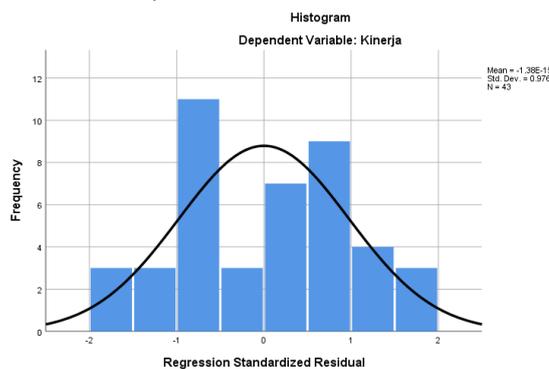
		Gaya Kepemimpinan	Kompensasi	Kinerja
N		43	43	43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	40.30	52.72	37.53
	Std. Deviation	2.335	3.857	2.576
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.180	.189
	Positive	.130	.105	.189
	Negative	-.129	-.180	-.120
Test Statistic		.130	.180	.189
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 <sup>c</sup>	.070 <sup>c</sup>	.091 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Lilliefors Significance Correction.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan pada Tabel 3 pada uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov signifikan pada 0,065, 0,070 dan, 0,091 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

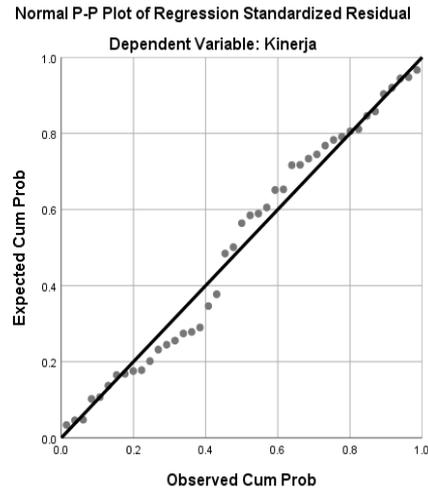
Gambar 2. Grafik histogram hasil uji normalitas



Sumber : Data Olahan 2024

Melihat tampilan grafik histogram pada gambar 2, dapat disimpulkan bahwa pada grafik tersebut memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Berikut ini juga ditampilkan grafik plot hasil uji normalitas.

**Gambar 3. Grafik histogram hasil uji normalitas**



Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan gambar diatas pada gambar 3 terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model fit atau baik dan dapat dinyatakan pula bahwa distribusi data residual normal.

- 2.
3. Uji Multikolirenititas

**Tabel 4. Uji Multikolirenititas**

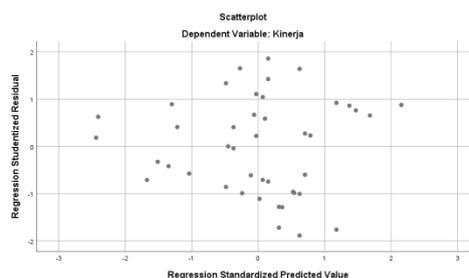
Coefficients <sup>a</sup>	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.764	1.308
.764	1.308

Sumber : Data Olahan 2024

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variable independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolineritas.

*Uji Heteroskedastisitas*

**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Olahan 2024

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 5.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

2. Uji Regresi Linier Berganda
  1. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.941	6.610		2.714	.010
	Gaya Kepemimpinan	.156	.177	.141	3.880	.000
	Kompensasi	.253	.107	.378	2.361	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber :** Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil dari *coefficients* di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = \alpha + \beta_1 \text{ Gaya Kepemimpinan} + \beta_2 \text{ kompensasi} + \epsilon$$

Apabila nilai pada tabel 5 diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (Y)} = 17,941 + 0,156 X_1 + 0,253 X_2$$

- 3.
4. Uji Hipotesis
  1. Uji (Uji Statistik t)

**Tabel 6. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.941	6.610		2.714	.010
	Gaya Kepemimpinan	.156	.177	.141	3.880	.000
	Kompensasi	.253	.107	.378	2.361	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber :** Data Olahan 2024

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan (X1) seperti pada tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 3.880 > t tabel 2.018 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Pekanbaru. (Y).

Hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel kompensai (X2) seperti pada tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 2.361 > t tabel 2.018 dengan probabilitas sebesar 0,002 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Pekanbaru. (Y).

*Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)*

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59,874	2	29,937	5,472	.000
Residual	218,824	40	5,471		
Total	278,698	42			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel di atas, di dapat F hitung sebesar 5.47 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Pekanbaru. (Y) Dengan demikian, H3 diterima.

*Uji Koefisien determinasi (R2)*

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.815	.776	2,339

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan 2024

Dari tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,764. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 76,4%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Besarnya Adjust R Square (R2) adalah 0,815. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 81,5%, sedangkan sisanya sebesar 18,5% (100- 81,5%) diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang dianalisis.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, terdapat bukti yang kuat mengenai pengaruh positif yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Pekanbaru. Hasil menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3.880 melebihi t tabel 2.018 dengan probabilitas 0,000, yang mengindikasikan bahwa nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Pekanbaru sehingga rumusan masalah pertama terjawab dan H1 diterima. Penelitian ini didukung oleh **Nursandi et al. (2022)** menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Teori kepemimpinan situasional yang diperbarui oleh **Northouse (2021)** juga menekankan pentingnya fleksibilitas gaya kepemimpinan untuk memenuhi kebutuhan individu dalam tim, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil uji t pada variabel kompensasi (X2) menunjukkan t hitung sebesar 2.361, yang juga lebih tinggi dari t tabel 2.018, dengan probabilitas 0,002. Dengan demikian, H2 diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Pekanbaru sehingga rumusan masalah kedua terjawab dan H2 diterima. Teori motivasi terkini, seperti yang diusulkan oleh **Latham & Locke (2020)**, menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Penelitian oleh **Armstrong & Taylor (2020)** juga menemukan bahwa sistem kompensasi yang efektif berdampak signifikan pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang sejalan dengan hasil penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Pekanbaru. Implementasi strategi yang memperhatikan kedua variabel ini diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, yang merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Pekanbaru. (Y) sehingga rumusan masalah ketiga terjawab dan H3 diterima.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Pekanbaru sehingga rumusan masalah pertama terjawab dan H1 diterima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Pekanbaru. (Y) sehingga rumusan masalah kedua terjawab dan H2 diterima

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Pekanbaru. (Y) sehingga rumusan masalah ketiga terjawab dan H3 diterima.

## Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Angelica dan Yusrizal, 2022. Analisis Pengaruh Financial Distress, Umur Perusahaan, Audit Tenure, Kompensasi Dewan Komisaris, dan Profitabilitas terhadap Kecepatan Publikasi Laporan Keuangan pada Perusahaan Sektor Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, vol. 2 no.4, p. 402-415.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (IV)*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Dharma, Surya. 2014, *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba IV.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Ke Enam)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (Seventeenth)*. Pearson Education Limited.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.