

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT FORTINDO SUKSES MAKMUR JAKARTA BARAT**

Yunita Sri Fatulani¹, Moh. Sutoro²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: yunitasf86@gmail.com¹, dosen01475@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This research is to determine the influence of leadership style and compensation on performance at PT Fortindo Sukses Makmur West Jakarta.*

Methods. *This research this sample and research uses a saturated sample method where the population sampled in the research is 65 employees. The method used in this research is a quantitative descriptive research method using classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, determination analysis tests and hypothesis tests.*

Results. *This research is the leadership style and compensation variables simultaneously contribute to performance by 17.3%.*

Implications. *Leadership style and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous test results show a calculated F value of 6,485 > F table 3,145 with a significance value of 0.000 < 0.05.*

Keywords. *Leadership Style, Compensation, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pada PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat

Metode. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh di mana populasi dijadikan sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 65 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji analisis determinasi dan uji hipotesis

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 17.3 %.

Implikasi. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung 6.485 > F tabel 3.145 dengan nilai signifikansi tersebut 0.000 < 0.05.

Kata Kunci. *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perkembangan ekonomi suatu negara, di Indonesia dengan jumlahnya yang sangat melimpah namun akan sangat disayangkan jika potensi sumber daya manusia tidak dipersiapkan dan diperoleh dengan baik, kita tidak biasa hanya bergantung pada kekayaan alam semata yang semakin menipis. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan harga mati bagi Indonesia bila ingin membangun ekonomi yang lebih baik nantinya agar tidak terus-menerus tertinggal dan dieksploitasi oleh negara lain.

Gaya kepemimpinan juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang aktif, efektif, serta kreatif akan dapat memberikan dampak positif terhadap karyawannya, begitu pula sebaliknya. Menurut Thoha (2019:122), “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran orang lain”. Dari gaya ini dapat diambil manfaat untuk digunakan sebagai pedoman bagi pemimpin bawahan atau para pengikutnya. Kepemimpinan yang baik akan dapat mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja karyawan yang maksimal, tandanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin sudah sesuai dengan harapan para karyawannya.

Menurut Hasibuan dalam Rasyid (2019:18) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang harta kepada karyawan bersangkutan, kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, di mana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan penilaian kerja dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan pada standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Masalah terkait kinerja karyawan belum optimal terbukti masih banyaknya karyawan dengan penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diinginkan hal ini sering kali disebabkan oleh tingginya target yang ditetapkan oleh perusahaan yang membuat karyawan terbebani sehingga kinerja karyawan kurang optimal.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT

Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis Gaya Kepemimpinan

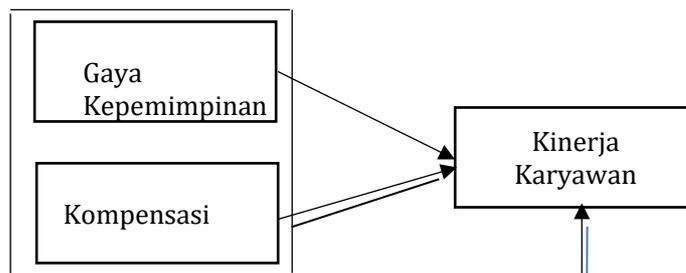
Menurut Kartini Kartono (2018:88) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Kompensasi

Menurut Simamora (2014:445) semua pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa atau jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Tinambunan & Abidin (2022:208) “kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fortindo Sukses Makmur secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat.

H₁: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017:113) yaitu “gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Hal ini diperkuat beberapa penelitian terdahulu diantaranya Elvina Walsa dkk (2016) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industri Batam. Selanjutnya, H Mulang (2022) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Hotel Pantai Makassar.

H₂: Terdapat pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan hak yang harus diterima oleh karyawan yang pengaruh positif untuk kemajuan dan perkembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Hasibuan dalam Rasyid (2019:18) “kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

H₃: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan

pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana mempengaruhi perkembangan perusahaan kedepannya. Dengan adanya motivasi yang aktif dari pimpinan, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Mangkunegara (2015:67) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hal ini diperkuat beberapa penelitian terdahulu diantaranya Alfiah Said dan Widi Astutik (2020) membuktikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Bening Lestari. Selanjutnya, Anastasia Febbyani dan Ronnie Resdianto Masman (2019) membuktikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan secara layak maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Menurut Sugiyono (2019:8) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat yaitu 65 orang karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Fortindo Sukses Makmur yang beralamat di Pergudangan prima center 1 blok F no.12 Jl. Pesing poglar expull PPD no.11 Jakarta Barat.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	Hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan X1.1	0.671	0.2441	Valid
Pernyataan X1.2	0.765	0.2441	Valid
Pernyataan X1.3	0.628	0.2441	Valid
Pernyataan X1.4	0.551	0.2441	Valid
Pernyataan X1.5	0.571	0.2441	Valid
Pernyataan X1.6	0.622	0.2441	Valid
Pernyataan X1.7	0.756	0.2441	Valid
Pernyataan X1.8	0.778	0.2441	Valid
Pernyataan X1.9	0.759	0.2441	Valid
Pernyataan X1.10	0.739	0.2441	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Pernyataan	Hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan X2.1	0.486	0.2441	Valid
Pernyataan X2.2	0.556	0.2441	Valid
Pernyataan X2.3	0.447	0.2441	Valid
Pernyataan X2.4	0.598	0.2441	Valid
Pernyataan X2.5	0.738	0.2441	Valid
Pernyataan X2.6	0.604	0.2441	Valid
Pernyataan X2.7	0.622	0.2441	Valid
Pernyataan X2.8	0.700	0.2441	Valid
Pernyataan X2.9	0.545	0.2441	Valid
Pernyataan X2.10	0.671	0.2441	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan Y.1	0.657	0.2441	Valid
Pernyataan Y.2	0.646	0.2441	Valid
Pernyataan Y.3	0.729	0.2441	Valid
Pernyataan Y.4	0.736	0.2441	Valid
Pernyataan Y.5	0.780	0.2441	Valid
Pernyataan Y.6	0.641	0.2441	Valid
Pernyataan Y.7	0.783	0.2441	Valid
Pernyataan Y.8	0.823	0.2441	Valid
Pernyataan Y.9	0.737	0.2441	Valid
Pernyataan Y.10	0.784	0.2441	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar kuesioner dapat dikatakan valid adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2441), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner layak digunakan untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,869	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,800	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,902	0,60	Reliabel

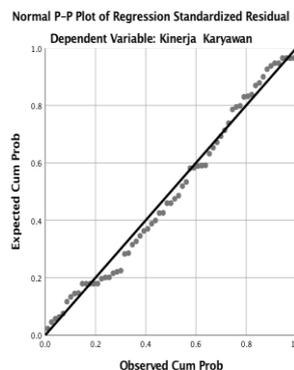
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

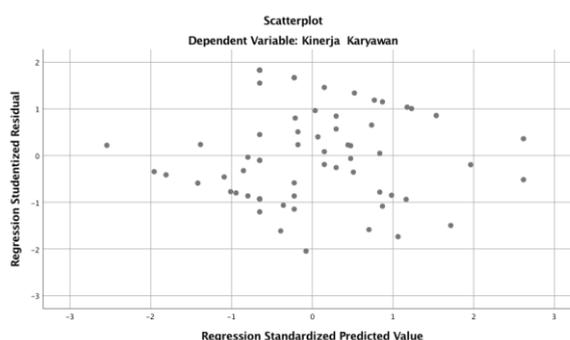
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.800	6.483		3.363	.001		

Gaya Kepemimpinan	.242	.132	.246	1.829	.072	.739	1.354
Kompensasi	.297	.172	.233	1.731	.088	.739	1.354
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.800	6.483		3.363	.001
	Gaya Kepemimpinan	.242	.132	.246	1.829	.072
	Kompensasi	.297	.172	.233	1.731	.088
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 21.800 + 0.242X_1 + 0.297X_2$$

Persamaan regresi di atas mempunyai arti:

- 1) a = 21.800 menyimpulkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai konsistensi Kinerja (Y) sebesar 21.800.

- 2) $b_1 = 0.242$ menyimpulkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_1) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.242 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Kompensasi (X_2).
- 3) $b_2 = 0.297$ menyimpulkan bahwa jika Kompensasi (X_2) bertambah maka Kinerja (Y), akan mengalami peningkatan sebesar 0.297, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Gaya Kepemimpinan (X_1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.146	3.667
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, diketahui R Square sebesar 0.173. Hal ini memiliki arti bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja adalah 17.3%, sedangkan sisanya secara 92.7% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.328	4.885		6.004	.000
	Gaya Kepemimpinan	.359	.116	.365	3.109	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa t hitung 3.109 > 1.998 t tabel atau signifikansi 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial variable gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.260	6.315		4.000	.000
	Kompensasi	.458	.150	.358	3.046	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, bahwa t hitung 3.046 > 1.998 t tabel atau signifikansi

$0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial variable kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.388	2	87.194	6.485	.003 ^b
	Residual	833.674	62	13.446		
	Total	1008.062	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil diatas, Pengujian pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variable terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan F hitung $6.485 > F$ tabel 3.145 dengan menggunakan 0.05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0.000 < 0.05$. Hal ini memiliki arti bahwa secara simultan variable gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat

Hasil dari regresi sederhana antara gaya kepemimpinan dan kinerja dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 29.328 + 0.359X_1$, nilai determinasi kontribusi pengaruh sebesar 0.133 maka dapat disimpulkan variable gaya kepemimpinan 13.3% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 13.3\%) = 86.7\%$ dijelaskan oleh variable lain. Uji hipotensi diperoleh nilai t hitung $> t$ table atau $(3.109 > 1.998)$ atau signifikan atau signifikan $0.000 < 0.05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh positif dan signifikan antara variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat.

Hasil dari regresi sederhana antara kompensasi dan kinerja dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25.260 + 0.458X_2$, nilai determinasi kontribusi pengaruh sebesar 0.128 maka dapat disimpulkan variable gaya kepemimpinan 12.8% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 12.8\%) = 87.2\%$ dijelaskan oleh variable lain. Uji hipotensi diperoleh nilai t hitung $> t$ table atau $(3.046 > 1.998)$ atau signifikan atau signifikan $0.000 < 0.05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh positif dan signifikan antara variable kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat.

Hasil dari regresi sederhana antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21.800 + 0.242X_1 + 0.297X_2$, nilai

determinasi kontribusi pengaruh sebesar 0.173 maka dapat disimpulkan variable gaya kepemimpinan 17.3 % sedangkan sisanya sebesar $(100 - 17.3\%) = 82.7\%$ dijelaskan oleh variable lain. Uji hipotensi diperoleh nilai F hitung $6.485 > F$ tabel 3.145 dengan menggunakan 0.05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memiliki arti bahwa secara simultan variable gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 29.328 + 0.359X_1$. Hasil nilai t hitung sebesar $(3.109 > 1.998)$ atau signifikan $0.000 < 0.05$. Diperkuat dengan uji koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0.133 atau 13.3%.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 25.260 + 0.458X_2$. Hasil t hitung sebesar $(3.046 > 1.998)$ atau signifikan $0.000 < 0.05$. Diperkuat dengan uji koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0.128 atau 12.8%.
3. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fortindo Sukses Makmur Jakarta Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 21.800 + 0.242X_1 + 0.297X_2$. Hasil nilai F hitung $6.485 > F$ tabel 3.145 atau signifikan $0.000 < 0.05$. Diperkuat dengan uji koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0.173 atau 17.3%.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan skripsi yang dilakukan oleh penulis, kemudian ditemukan keadaan-keadaan yang menjadi hambatan bagi penulis, berikut hal-hal

Yang menjadi keterbatasan penelitian dalam penyusunan skripsi ini:

1. Data, dalam proses pengambilan informasi data yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak memperhatikan responden yang sebenarnya, hal ini bisa saja terjadi karena perbedaan pandangan tiap responden dan penyebab lain seperti kejujuran responden dalam pengisian kuesioner.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada gaya kepemimpinan dan kompensasi saja, sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada 65 orang responden saja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden yang lebih banyak lagi.

Daftar Pustaka

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2014). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPF.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen Jakarta*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua

- Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ke 5. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai. Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Salam, A. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen. Edisi Kesatu*. Cetakan Keduapuluh, Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.