

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi, Objek Dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Terusan Indah Perkasa Komplek Perumahan Citraraland Bagya City Jalan Boulevard Barat Raya Kav 01 Blok R9 No 17. Medan Estate.

3.1.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan di PT. Terusan Indah Perkasa dengan variabel yang diteliti gaya kepemimpinan (X_1), *reward* (X_2) dan kinerja pegawai (Y).

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian telah peneliti rencanakan yang dimulai dari bulan Mei 2025 sampai bulan Juli 2025 kemudian peneliti disajikan pada tabel 3.1

Tabel 3.1. Jadwal dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pembuatan Proposal												
2.	Pelaksanaan Penelitian												
3.	Analisis Hasil Uji Coba												
4.	Pengumpulan Data												
5.	Analisis Data												
6.	Penulisan Hasil Rnelitian												
7.	Penyusunan Laporan Skripsi												

Sumber: Rancangan Penelitian Peneliti

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Terusan Indah Perkasa. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di TPA sebanyak 105 pegawai.

3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel menurut (Sugiyono, 2013) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Adapun teknik pengambilan sampel yang peneliti lakukan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 10%

Dari rumus di atas didapat angka sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{105}{2.05}$$

$$n = 51$$

Dari hasil perhitungan di tersebut maka sampel penelitian ini dibulatkan menjadi 51 pegawai yang bekerja di PT. Terusan Indah Perkasa.

3.3. Definisi Operasional

Agar variabel pada penelitian ini menjadi jelas, maka variabel yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut, variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X_1), *reward* (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan kajian teoritis variabel penelitian, maka definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan (Azmy, 2021).	Indikator gaya kepemimpinan menurut (Masruhin & Raudhoh, 2022) adalah sebagai berikut: a. Gaya Mengarahkan Selalu memberikan informasi berupa intruksi. b. Gaya Menawarkan Menyerahkan pekerjaan dan menawarkan terlebih dahulu. Memberikan dukungan dalam bekerja. c. Gaya Partisipatif Mengikutsertakan

			<p>karyawan dalam berpartisipasi untuk bekerja sama. Menyertakan karyawan dalam mengambil keputusan.</p> <p>d. Gaya Pendelegasian Kepemimpinan berdampak pada kesiapan kerja karyawan. Pemimpin berdelegasi pada wewenang kerja karyawan.</p>
2	<i>Reward</i> (X ₂)	<p><i>Reward</i> (penghargaan) adalah apresiasi berupa materi ataupun ucapan yang diberikan atas keberhasilan ataupun prestasi yang telah dicapai (Lestari & Saroyo, 2022).</p>	<p>Menurut (Rahmah & Sari, 2023) terdapat 4 Indikator yang mempengaruhi <i>reward</i> yaitu:</p> <p>a. Gaji dan bonus Gaji dan bonus adalah bentuk <i>reward finansial</i> yang langsung mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan.</p> <p>b. Kesejahteraan Kesejahteraan karyawan mencakup berbagai fasilitas dan manfaat tambahan yang diberikan perusahaan untuk memastikan kesehatan fisik, mental, dan sosial karyawan terjaga.</p> <p>c. Pengembangan karir Pengembangan karir adalah <i>reward non-finansial</i> yang mencakup peluang pendidikan, pelatihan, dan promosi yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan karier mereka.</p> <p>d. Penghargaan psikologis dan sosial Penghargaan psikologis dan sosial, seperti pengakuan, pujian, dan apresiasi, memainkan peran penting</p>

			dalam membangun rasa percaya diri, kepuasan, dan ikatan sosial karyawan dengan rekan kerja maupun perusahaan.
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (organisasi) Agar berjalannya pengelolaan tersebut harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, pelatihan, <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , serta kinerja dan beberapa aspek lainnya (Rombe & Dongoran, 2021).	Menurut (Esthi & Marwah, 2020) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut: a. Kualitas: merupakan hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalam istilah hasil tanpa cacat. b. Kuantitas: merupakan hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalam istilah jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan. c. Ketepatan waktu: merupakan hasil kerja karyawan yang diselesaikan sesuai ketepatan waktu. d. Efektivitas: merupakan memaksimalkan segala sumber daya organisasi. e. Kemandirian: karyawan tersebut tidak mengandalkan orang lain dalam bekerja

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Pengumpulan Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan jalan melihat, membaca, mempelajari, kemudian mencatat data yang sudah ada hubungannya dengan objek penelitian. Metode ini dilakukan dengan mengambil dokumentasi atau data yang mendukung penelitian.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan langkah awal dalam metode pengumpulan data. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada, Maka dapat dikatakan bahwa studi pustaka dapat memengaruhi kredibilitas hasil penelitian yang dilakukan.

c. Skala

Instrumen atau alat ukur untuk mengukur variabel dalam penelitian ini berupa skala likert yang berisi butir-butir pernyataan untuk diberi tanggapan oleh subjek penelitian. Penyusunan angket tersebut berdasarkan pada konstruksi teoritik yang telah disusun sebelumnya. Kemudian atas dasar teoritik tersebut dikembangkan kedalam indikator-indikator dan selanjutnya dikembangkan dalam butir-butir pertanyaan.

Skala yang digunakan adalah skala likert dimana responden memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang sudah tersedia. Penyusunan alat ukur ini didasarkan pada kerangka teori yang telah disusun kemudian dikembangkan dalam definisi operasional variabel penelitian indikator- indikator, dan selanjutnya dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan atau pernyataan.

Instrumen yang digunakan berpedoman pada skala likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R) dan tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Skala likert ini memiliki 2 arah sifat yaitu bersifat *favorable* (positif) yang mendukung pernyataan dan *unfavorable*

(negatif) yang tidak mendukung pernyataan. Untuk skala yang bersifat positif diberi rentang skor 5-1, sedangkan angket yang bersifat negatif diberi rentang skor 1-5.

<i>Favourable (+)</i>		<i>Unfavourable (-)</i>	
Pilihan	Skor	Pilihan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Ragu-Ragu (R)	3	Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Untuk lebih jelasnya secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3. Skala Likert

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Uji Validitas

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur yang mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukur, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas berasal dari kata “*Validity*” yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrument pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Sugiyono, 2013). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil

ukur yang sesuai dengan maksud dikarenakannya alat ukur tersebut.

Dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan dinyatakan “*Valid*”
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan dinyatakan “*Tidak Valid*”

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi (*2-tailed*) sebesar 5% dan $df = n-2$, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Priyanto, 2014) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,5. Adanya kriteria suatu instrument dikatakan reliable jika koefisien reliabilitas (r_{11}) $>$ 0.5.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat melakukan analisis regresi berganda perlu pengujian asumsi klasik sebagai persyaratan dalam analisis agar datanya dapat bermakna dan bermanfaat. Uji klasik dalam penelitian hanya meliputi uji linearitas, uji normalitas,

uji heterokedastitas, dan uji multikolinearitas.

3.5.3.1. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah data berkorelasi secara linear, data yang berkorelasi linear merupakan syarat data dapat dianalisis menggunakan analisis linear berganda. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS26* dengan melihat signifikan pada *output SPSS26*. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear variabel (Sugiyono, 2013).

3.5.3.2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng, distribusi tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan (Sugiyono, 2013).

3.5.3.3. Uji Multikolinearitas

Menurut (Rodliyah, 2021), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel dan independen. Dalam penelitian ini, multikolinearitas terjadi jika nilai tolerance $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10 dalam model.

3.5.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Rodliyah, 2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika variabel *independent* signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Suatu model regresi dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika variabel *independent* tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Rodliyah, 2021).

3.5.3.5. Uji Autokorelasi

Menurut (Rodliyah, 2021) uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data time series (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan. Beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji *Durbin-Watson*. Beberapa cara untuk menanggulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubah model regresi ke dalam bentuk persamaan beda umum (*generalized difference equation*). Selain itu juga

dapat dilakukan dengan memasukkan variabel dari variabel terikatnya menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang 1.

3.6. Pengujian Hipotesis

3.6.1. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linear berganda dengan Rumus:

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

Keterangan:

- Y : Variabel terikat (*dependent*)
 X₁ dan X₂ : Variabel bebas (*Independent*)
 a : Nilai konstanta
 b : Nilai koefisien regresi

Peningkatan atau penurunan variabel dependen yang menunjukkan angka variabel independent, apabila b positif maka terjadi kenaikan dan apabila b negatif maka terjadi penurunan (Sugiyono, 2013).

Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas. Analisis regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

3.6.2. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan pengujian ini yaitu apabila angka signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.

H₀ : $b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya suatu variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

H₁ : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya suatu independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan ketentuan:

- A. - Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel maka H₀ ditolak (ada pengaruh yang signifikan).
- Jika nilai t-hitung $<$ t-tabel, maka H₀ diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan).
- B. Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah:
 - Jika signifikansi $<$ 0,05 maka H₁, H₂, H₃ diterima.
 - Jika signifikansi $>$ 0,05 maka H₀ ditolak.

3.6.3. Uji Simultan (Uji-f)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independent secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H0: $b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H1: $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya suatu variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria yang digunakan dalam menerima atau menolak hipotesis adalah :

- a. H1 diterima atau H0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan nilai probabilitas $< 0,05$.
- b. H1 diterima atau H0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan nilai probabilitaas $< 0,05$.

3.6.4. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang jelas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu model regresi semakin baik (Situmorang & Lutfi, 2015). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel bebas.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Terusan Indah Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi logistik, perdagangan umum, atau industri tertentu, yang berlokasi di Komplek Perumahan Citraraland Bagya City, Jalan Boulevard Barat Raya Kav 01 Blok R9 No. 17, Medan Estate.

Perusahaan ini berdiri pada tahun [tahun berdiri], sebagai bentuk komitmen dalam menyediakan layanan dan produk berkualitas kepada masyarakat dan mitra bisnis di wilayah Medan dan sekitarnya.

Awalnya, perusahaan ini hanya memiliki skala operasi kecil dengan jumlah karyawan yang terbatas. Namun, seiring berkembangnya kebutuhan pasar dan meningkatnya kepercayaan pelanggan, PT. Terusan Indah Perkasa mulai memperluas jangkauan layanan dan mengembangkan sumber daya internal secara signifikan.

Selama bertahun-tahun, perusahaan ini berhasil menjalin kerja sama strategis dengan berbagai pihak, serta beradaptasi dengan kemajuan teknologi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Saat ini, perusahaan telah menjadi salah satu pelaku usaha yang cukup dikenal di wilayah Sumatera Utara, khususnya di Kota Medan.

4.2 Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT. Terusan Indah Perkasa memiliki visi dan misi yang menjadi pedoman arah strategis perusahaan.

Visi:

Menjadi perusahaan unggul dan terpercaya dalam bidang [sebutkan spesifik, contoh: layanan distribusi dan logistik] yang mengedepankan inovasi, kualitas, dan kepuasan pelanggan.

Misi:

1. Memberikan pelayanan prima dan solusi yang bernilai tambah bagi pelanggan.
2. Mengembangkan teknologi dan inovasi dalam proses operasional perusahaan.
3. Menumbuhkan budaya kerja yang profesional, disiplin, dan berorientasi hasil.
4. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.
5. Berkontribusi dalam pembangunan ekonomi daerah dan nasional melalui praktik bisnis yang etis dan berkelanjutan.

Nilai-nilai perusahaan (*Core Values*):

1. Integritas
2. Profesionalisme
3. Komitmen
4. Inovasi
5. Kerja sama tim

Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dalam interaksi antar karyawan maupun antara perusahaan dengan pihak eksternal.

4.3 Struktur Organisasi dan Tata Kelola

PT. Terusan Indah Perkasa memiliki struktur organisasi yang disusun secara sistematis untuk mendukung efektivitas pengambilan keputusan dan pelaksanaan operasional harian. Struktur organisasi ini terdiri atas:

1. Direksi Utama: Bertanggung jawab atas keseluruhan manajemen dan strategi perusahaan.
2. Divisi Operasional: Mengelola kegiatan utama perusahaan, termasuk pengawasan aktivitas logistik/distribusi dan pemantauan kualitas layanan.
3. Divisi Keuangan: Bertugas mengelola anggaran, laporan keuangan, serta perencanaan dan evaluasi kinerja keuangan perusahaan.
4. Divisi Sumber Daya Manusia (SDM): Bertanggung jawab atas proses rekrutmen, pengembangan, pelatihan, evaluasi kinerja, serta kesejahteraan karyawan.
5. Divisi Pemasaran dan Hubungan Pelanggan: Mengelola strategi pemasaran, branding, dan menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan serta mitra usaha.
6. Divisi Teknologi dan Inovasi: Mengembangkan sistem informasi dan teknologi yang mendukung efisiensi kerja serta inovasi dalam layanan.

Tata kelola perusahaan dijalankan secara profesional dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi aktif seluruh unsur organisasi.

4.4 Lokasi, Lingkungan, dan Fasilitas Fisik

PT. Terusan Indah Perkasa beralamat di Komplek Perumahan Citraraland Bagya City, Jalan Boulevard Barat Raya Kav 01 Blok R9 No. 17, Medan Estate.

Lokasi ini dipilih karena memiliki akses yang mudah dijangkau, baik oleh kendaraan pribadi maupun transportasi umum. Keberadaan perusahaan di area perumahan modern memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan dan tamu perusahaan.

Adapun fasilitas fisik yang dimiliki oleh perusahaan meliputi:

1. Ruang kantor utama: Digunakan sebagai pusat kegiatan administrasi dan manajerial.
2. Ruang kerja karyawan: Dilengkapi dengan perangkat komputer dan internet berkecepatan tinggi.
3. Ruang rapat dan presentasi: Digunakan untuk pertemuan internal dan diskusi strategis.
4. Gudang penyimpanan barang (jika relevan): Digunakan untuk keperluan distribusi dan logistik.
5. Area parkir: Tersedia untuk kendaraan pribadi karyawan maupun kendaraan operasional.
6. Kafetaria dan ruang istirahat: Disediakan sebagai fasilitas kenyamanan karyawan selama jam istirahat.
7. Sarana pendukung digital: Seperti sistem manajemen informasi, *software* ERP (*Enterprise Resource Planning*), dan layanan *cloud* untuk mendukung aktivitas digital perusahaan.

Kondisi fasilitas yang dimiliki perusahaan menunjang pelaksanaan tugas secara optimal dan produktif.

4.5 Kegiatan Operasional dan Sumber Daya Manusia

Kegiatan operasional PT. Terusan Indah Perkasa meliputi sejumlah aktivitas utama yang menunjang tujuan bisnis perusahaan, seperti:

1. Pengelolaan proses layanan kepada pelanggan.
2. Penyusunan dan pelaksanaan strategi pemasaran.
3. Penanganan logistik dan distribusi barang (jika bidang terkait).
4. Pengawasan mutu dan efisiensi proses kerja.
5. Pengembangan produk atau layanan melalui teknologi.

Perusahaan didukung oleh tenaga kerja profesional dengan berbagai latar belakang keahlian, baik di bidang operasional, manajerial, teknis, maupun administratif. Jumlah karyawan perusahaan terus bertambah seiring ekspansi usaha, dan terdiri dari berbagai jenjang, mulai dari staf, supervisor, hingga manajerial.

Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan secara rutin melakukan pelatihan internal maupun eksternal, serta menyusun program pengembangan karier karyawan. Selain itu, sistem evaluasi kinerja juga diterapkan untuk menjaga kualitas individu dan tim.

Perusahaan juga menjunjung tinggi nilai kerja sama tim dan komunikasi yang efektif di antara seluruh bagian. Lingkungan kerja yang inklusif dan suportif menjadi salah satu keunggulan yang membuat karyawan betah dan loyal.

BAB V

ANALISIS DAN EVALUASI

5.1. Analisis Data

Dari angket yang saya sebarakan kepada 51 karyawan di PT Terusan Indah Perkasa, hasilnya yang mengembalikan angket 51 karyawan. Dari 51 karyawan tersebut seluruhnya layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Selanjutnya peneliti mendeskripsikan jenis kelamin, usia responden, Pendidikan dan masa kerja.

Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	30
2	Perempuan	21
Total		51

Sumber: Data di olah sendiri, 2025

Dari tabel 5.1 diatas dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 30 pegawai berjenis kelamin laki-laki dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 pegawai.

Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	< 25 Tahun	10
2	25 – 34 Tahun	35
3	35 – 44 Tahun	6
Total		51

Sumber: Data di olah sendiri, 2025

Dari tabel 5.2 diatas menjelaskan bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 10 pegawai, responden yang berusia 25 – 34 tahun sebanyak 35 pegawai dan responden yang berusia 35 – 44 tahun sebanyak 6 responden.

Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SMA	2
2	Diploma	19
3	Sarjana	25
4	Pascasarjana	5
Total		51

Sumber: Data di olah sendiri, 2025

Dari tabel 5.3 diatas dijelaskan bahwa responden dengan jenjang Pendidikan SMA berjumlah 2 pegawai, diploma berjumlah 19 pegawai, sarjana berjumlah 25 pegawai dan pascasarjana berjumlah 5 pegawai.

Tabel 5.4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah
1	< 1 Tahun	15
2	1 – 5 Tahun	30
3	6 – 10 Tahun	5
4	11 – 15 Tahun	1
Total		51

Sumber: Data di olah sendiri, 2025

Dari tabel 5.4 diatas dijelaskan bahwa responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 15 pegawai, masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 30 pegawai, masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 5 pegawai dan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 1 pegawai.

5.2. Uji Kualitas Data

5.2.1. Uji Validitas

Tabel 5.5. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	.705**	0.276	Valid
2	.624**	0.276	Valid
3	.567**	0.276	Valid
4	.542**	0.276	Valid
5	.542**	0.276	Valid
6	.696**	0.276	Valid
7	.784**	0.276	Valid
8	.544**	0.276	Valid
9	.581**	0.276	Valid
10	.779**	0.276	Valid

11	.663**	0.276	Valid
----	--------	-------	-------

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Dari tabel 5.5 diatas terlihat korelasi semua item untuk gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.276 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan gaya kepemimpinan (X_1) adalah valid.

Tabel 5.6. Hasil Uji Validitas Reward (X_2)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	.821**	0.276	Valid
2	.750**	0.276	Valid
3	.767**	0.276	Valid
4	.523**	0.276	Valid
5	.762**	0.276	Valid
6	.688**	0.276	Valid
7	.628**	0.276	Valid
8	.576**	0.276	Valid
9	.617**	0.276	Valid
10	.792**	0.276	Valid

Hasil pengolahan data SPSS26

Dari tabel 5.6 diatas terlihat korelasi semua item untuk *reward* (X_2) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.276 sehingga disimpulkan semua item butir pernyataan *reward* (X_2) adalah valid.

Tabel 5.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1	.717**	0.276	Valid
2	.695**	0.276	Valid
3	.705**	0.276	Valid
4	.695**	0.276	Valid
5	.587**	0.276	Valid
6	.594**	0.276	Valid
7	.884**	0.276	Valid
8	.561**	0.276	Valid
9	.773**	0.276	Valid
10	.562**	0.276	Valid

Hasil pengolahan data SPSS26

Dari tabel 5.7 diatas terlihat korelasi semua item untuk kinerja pegawai (Y) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu nilai *pearson correlation* > 0.276 sehingga

disimpulkan semua item butir pernyataan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.852	11

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Dari tabel 5.8 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel X₁ sebesar $0.852 > 0.06$, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas *Item Total Statistic* Gaya Kepemimpinan (X₁)

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1	39.02	47.980	0.612	0.833
X2	39.53	51.454	0.540	0.839
X3	39.12	51.826	0.468	0.844
X4	38.94	52.256	0.440	0.846
X5	39.02	51.220	0.421	0.849
X6	38.84	49.855	0.619	0.833
X7	39.20	48.361	0.724	0.825
X8	39.04	49.958	0.399	0.854
X9	39.00	51.840	0.488	0.843
X10	38.94	46.456	0.703	0.825
X11	39.35	49.393	0.568	0.837

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistic untuk ke 11 item pertanyaan angket. Perhatikan pada kolom "*Cronbach's Alpha if item Deleted*" dalam table ini diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk ketujuh item pernyataan adalah $> 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa ke 10 item pertanyaan angket reliable.

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas Reward (X₂)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,880	10

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Dari tabel 5.10 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel X₂ sebesar 0.880 > 0.06, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 5.11 Hasil Uji Reliabilitas Item Total Statistic Reward (X₂)

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1	36.45	52.653	0.757	0.857
X2	36.39	57.083	0.687	0.864
X3	36.43	54.210	0.692	0.862
X4	36.27	61.763	0.438	0.880
X5	36.63	54.078	0.683	0.863
X6	36.37	57.198	0.606	0.869
X7	36.39	59.483	0.548	0.873
X8	36.18	59.188	0.472	0.878
X9	36.61	56.763	0.500	0.878
X10	36.69	52.060	0.712	0.860

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistic untuk ke 10 item pertanyaan angket. Perhatikan pada kolom "*Cronbach's Alpha if item Deleted*" dalam table ini diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk ketujuh item pernyataan adalah > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa ke 10 item pertanyaan angket reliable.

Tabel 5.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,867	10

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Dari tabel 5.12 diatas, nilai pada *Cronbach Alpha* semua lebih besar dari 0.06. Seluruh item pernyataan dari variabel Y sebesar 0.867 > 0.06, maka variabel yang

digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 5.13 Hasil Uji Reliabilitas *Item Total Statistic* Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y1	38.5686	39.170	0.639	0.851
Y2	38.8431	38.455	0.598	0.854
Y3	38.5490	40.173	0.634	0.852
Y4	38.4314	39.290	0.610	0.853
Y5	38.7059	38.932	0.443	0.871
Y6	38.5098	40.735	0.491	0.862
Y7	38.7451	34.834	0.837	0.831
Y8	38.3529	42.153	0.473	0.863
Y9	38.4902	37.615	0.699	0.845
Y10	38.3922	41.323	0.458	0.864

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistic untuk ke 10 item pertanyaan angket. Perhatikan pada kolom "*Cronbach's Alpha if item Deleted*" dalam table ini diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk ketujuh item pernyataan adalah $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa ke 10 item pertanyaan angket reliable.

5.3. Uji Asumsi Klasik

5.3.1. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji ini penting dilakukan sebelum melanjutkan ke analisis regresi linear, karena salah satu asumsi dasar regresi adalah bahwa hubungan antar variabel bersifat linier. Dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, hasil pengujian linearitas diperoleh melalui tabel ANOVA.

Tabel 5.14 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y*	Between Groups	(Combined)	1600.308	17	94.136	3.940	0.000
		Linearity	861.236	1	861.236	36.047	0.000
		Deviation from Linearity	739.072	16	46.192	1.933	0.054
	Within Groups		788.437	33	23.892		
	Total		2388.745	50			

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan tabel ANOVA, nilai signifikansi (Sig.) pada kolom *Deviation from Linearity* adalah sebesar 0,054. Karena nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Dengan demikian, asumsi linearitas terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis regresi linear.

5.3.2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan *SPSS26 for windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas apabila nilai signifikan $> 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dua atau lebih kelompok populasi data adalah normal sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut:

Tabel 5.15 Hasil Uji Normalitas

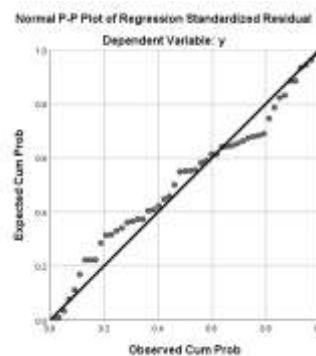
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000

	Std. Deviation	4.77596823
Most Extreme Differences	Absolute	0.114
	Positive	0.111
	Negative	-0.114
Test Statistic		0.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^c

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,94 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, *reward* dan kinerja pegawai memiliki distribusi data normal.

Gambar 4.1. Grafik Plot Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas pada gambar 4.1 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.

5.3.3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* dibawah 0.05 atau nilai VIF diatas 5, maka terjadi problema multikolinearitas.

Tabel 5.16 Hasil Uji Multikolinearitas

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	0.769	1.301
	<i>Reward</i>	0.769	1.301

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan tabel 5.16 diatas diperoleh nilai *tolerance value* diatas 0.1 yaitu 0.769 dan 0.769. Hal itu menunjukkan adanya korelasi yang sedang antara variabel bebas dan nilai *variance inflantion factor* (VIF) sebesar 1.301 dan 1.301 dimana nilai VIF dari ketiga variabel lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara kedua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

5.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji dimana variabel dependent tidak berkorelasi atau memiliki hubungan yang kuat antara variabel dan bebas. Untuk melihat atau tidak adanya hubungan secara autokorelasi dengan Uji Durbin-Watson (DW). Dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

$1.65 < DW < 2.35$ tidak terjadi autokorelasi.

$1.21, DW 1.65$ atau $2.35 < DW < 2.79$ tidak dapat disimpulkan.

$DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$ terjadi autokorelasi.

Tabel 5.17. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723a	0.523	0.503	4.874	1.690

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan tabel 5.17 diatas nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1.704, nilai ini berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini.

5.3.5. Uji Heterokedestisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 5.18. Hasil Uji Heterokedestisitas

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Sig.
		B	
1	(Constant)	7.410	0.009
	Gaya Kepemimpinan	0.257	0.383
	<i>Reward</i>	0.158	0.112

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan hasil uji Glejser yang ditunjukkan dalam tabel coefficients, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,383 dan *reward* (X_2) sebesar 0,112. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sehingga variabel residual memiliki varians yang konstan dan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

5.3.6 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini persamaan regresinya dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.367	4.266		0.006
	Gaya Kepemimpinan	0.411	0.102	0.459	0.000
	<i>Reward</i>	0.317	0.095	0.380	0.002

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat dibuat persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 12.367 + 0.411 X_1 + 0.317 X_2$$

Dari persamaan linear berganda diatas dapat dijelaskan:

a. Konstanta (*Intercept*)

Nilai konstanta sebesar 12.367 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan *Reward* (X_2) berada dalam kondisi tetap (nilai nol), maka nilai Y diperkirakan sebesar 12.367. Artinya, tanpa pengaruh dari gaya kepemimpinan dan reward, variabel kinerja tetap memiliki nilai dasar tersebut yang mungkin dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

b. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Koefisien Beta standar untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0.459, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 standar deviasi dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.459 standar deviasi, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja dalam model ini.

c. *Reward* (X_2)

Koefisien Beta standar untuk variabel *Reward* adalah 0.380, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 standar deviasi dalam pemberian *reward* akan

meningkatkan kinerja sebesar 0.380 standar deviasi, dengan variabel lain dianggap tetap. Ini berarti bahwa *reward* juga memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, meskipun pengaruhnya sedikit lebih rendah dibandingkan gaya kepemimpinan.

5.4. Uji Hipotesis

5.4.1. Uji Parsial (t)

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan *reward* terhadap kinerja pegawai digunakan uji-t, sedangkan melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 5.20. Hasil Uji t Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.158	4.282		4.241	0.000
	Gaya Kepemimpinan	0.574	0.098	0.642	5.855	0.000
	<i>Reward</i>	0.500	0.095	0.600	5.256	0.000

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan Tabel 5.20, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 5.855 dan nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Hal ini berarti secara statistik, gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja. Nilai Beta sebesar 0.642 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 standar deviasi dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.642 standar deviasi. Artinya, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik gaya kepemimpinan

yang diterapkan, maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat. Dengan kata lain, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta mampu membangun hubungan kerja yang baik akan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawainya.

Sementara untuk variabel *reward*, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 5.256 dan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, pemberian *reward* memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Nilai Beta sebesar 0.600 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 standar deviasi dalam pemberian *reward* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.600 standar deviasi. Artinya, semakin tepat dan konsisten pemberian reward (baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial), maka semakin tinggi pula motivasi kerja dan produktivitas pegawai. *Reward* yang diberikan secara adil dan sesuai dengan pencapaian karyawan dapat menjadi dorongan positif yang kuat dalam meningkatkan semangat kerja dan pencapaian target organisasi.

5.4.2. Uji Simultan (f)

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap kinerja pegawai, digunakan uji-f.

Tabel 5.21 Uji f Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1248.251	2	624.126	26.268	.000 ^b
	Residual	1140.494	48	23.760		
	Total	2388.745	50			

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 5.21 diperoleh nilai F hitung sebesar 26.268. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) dengan ketentuan numerator: jumlah variabel independen = 2, dan denominator: jumlah sampel – jumlah variabel, yaitu $51 - 2 = 49$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh nilai F tabel sebesar 3.19 dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

Jika F hitung $>$ F tabel maka hipotesis diterima.

Jika F hitung $<$ F tabel maka hipotesis ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($26.268 > 3.19$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya, variabel gaya kepemimpinan dan *reward* secara simultan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan dan dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan dan *reward* memiliki hubungan yang bermakna terhadap kinerja pegawai pada PT. Terusan Indah Perkasa.

5.4.3. Uji Determinasi

Uji determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan *reward* terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari *model summary*, khusus nilai *adjusted Rsquare*.

Tabel 5.22. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	0.523	0.503	4.874

Hasil Pengolahan Data SPSS26

Berdasarkan Tabel 5.22, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.503 menunjukkan bahwa sekitar 50.3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan *reward* dalam model ini. Artinya, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Sisanya, yaitu sebesar 49.7%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. *Adjusted R Square* digunakan karena lebih akurat dalam merepresentasikan kekuatan model, terutama ketika terdapat lebih dari satu variabel independen.

5.5. Evaluasi Data

5.5.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel Gaya Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5.855 dan signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Nilai ini mengindikasikan bahwa secara statistik, gaya kepemimpinan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, nilai Beta sebesar 0.642 menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja cukup kuat. Artinya, setiap peningkatan dalam gaya kepemimpinan seperti kemampuan memberikan arahan, menciptakan komunikasi yang efektif, serta memberikan motivasi akan diikuti oleh peningkatan dalam kinerja pegawai.

Hasil ini memperkuat pemahaman bahwa peran pemimpin sangat krusial dalam menentukan arah dan semangat kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, sehingga pegawai merasa lebih dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk

memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan dalam organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan kerja secara keseluruhan.

Organisasi akan berjalan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab, namun sebaliknya jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya. Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, begitu pula sebaliknya. Sehingga, diperlukan perhatian yang lebih untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, agar perusahaan dapat menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik (Nugroho et al., 2024).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Selvi et al., 2024) menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

5.5.2. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel *Reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 5.256 dan signifikansi 0.000, yang berada di bawah batas signifikan 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa

secara statistik, *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja mereka. Nilai Beta sebesar 0.600 mengindikasikan bahwa pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai cukup kuat, meskipun sedikit lebih rendah dibandingkan pengaruh gaya kepemimpinan.

Temuan ini memperjelas bahwa pemberian *reward* yang tepat, baik dalam bentuk finansial seperti bonus maupun non-finansial seperti pengakuan dan apresiasi, dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai. Pegawai yang merasa dihargai atas pencapaian dan kontribusinya akan lebih termotivasi untuk mempertahankan bahkan meningkatkan performa kerja mereka. Oleh karena itu, sistem *reward* yang adil dan transparan menjadi salah satu strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendorong produktivitas dan loyalitas pegawai.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam keberhasilan dan keberlangsungan operasional suatu organisasi. Seiring dengan dinamika persaingan industri yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia. Upaya untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan umumnya menerapkan berbagai strategi manajemen, termasuk sistem *reward*. *Reward* merupakan manajemen yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. *Reward* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Liana et al., 2021).

Pernyataan ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari (Lestari et al., 2025) yang juga menyatakan bahwa secara parsial Reward berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, dimana menurut

mereka dengan pemberian penghargaan sesuai jasa yang diberikan oleh setiap karyawan dapat menjadi motivasi untuk mereka lebih mengembangkan diri dalam bekerja.

5.5.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji t) di mana kedua variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti gaya kepemimpinan dan *reward* secara individual berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Persamaan regresi yang terbentuk yaitu: $Y = 12,367 + 0,411X_1 + 0,317X_2$, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam gaya kepemimpinan dan *reward* akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 26,268 dengan signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan *reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai, dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan manajerial untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh kepemimpinan dan *reward* dalam Perusahaan akan sangat berpengaruh bagi kemajuan Perusahaan. Salah satu permasalahan kinerja karyawan bisa turun karena pengaruh *reward* dan pengaruh kepemimpinan kurang tepat sehingga Perusahaan harus lebih menyadari pentingnya pengaruh yang tepat

dengan cara meningkatkan kinerja karyawan salah satunya lewat pemberian *reward* akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata (Nia, 2023).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sucianti et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa: secara parsial kepemimpinan, reward dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare. Ini Berarti Bahwa kepemimpinan, reward dan lingkungan kerja Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare. Secara Simultan kepemimpinan, reward dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Parepare.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Terusan Indah Perkasa.
2. Variabel *reward* secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Terusan Indah Perkasa.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan *reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Terusan Indah Perkasa.

6.2. Saran

1. Meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Manajemen perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan. Pemimpin yang mampu menjadi teladan serta mendengarkan aspirasi bawahan akan meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

2. Optimalisasi Sistem Reward

Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem penghargaan dan insentif yang ada, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. *Reward*

yang adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Disarankan agar perusahaan rutin mengadakan pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai, baik dalam hal teknis maupun *soft skills*. Dengan peningkatan kapasitas individu, maka kontribusi terhadap perusahaan juga akan semakin maksimal.

4. Meningkatkan Komunikasi Internal

Untuk memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan, perusahaan perlu membangun saluran komunikasi yang terbuka dan dua arah. Komunikasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meminimalisasi konflik serta kesalahpahaman.