

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan

The Influence of Transformational Leadership, Compensation, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan

Sherly Tantriana^a, Kelvin Halim Wijaya^b, Fajar Rezeki Ananda Lubis^{c*} Nasib^d

PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas

Prima Indonesia, Medan^{a,b,c}

Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis, Medan^d

Email: fajarrezekianandalubis@unprimdn.ac.id

Abstract

PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia, a company operating in the maritime transportation sector, is currently facing challenges related to declining employee performance. This is indicated by delays in completing tasks, an increase in operational errors, as well as a decrease in work quality and efficiency. The situation is further exacerbated by transformational leadership practices that have not been optimally implemented, where leaders have yet to provide inspiration, motivation, and attention to the individual needs of employees. As a result, work enthusiasm, initiative, and team engagement tend to weaken. In addition, dissatisfaction with compensation, which is perceived as not commensurate with workload and risks, also lowers motivation and employee loyalty. This impacts productivity and increases the potential for turnover. Another factor affecting performance is low organizational commitment, reflected in weak emotional attachment and concern of employees toward achieving the company's goals. This condition not only reduces individual competitiveness but also makes it difficult for the company to retain talent and maintain operational stability. The research population was set as all employees of the company, totaling 139 people. The sampling technique used was simple random sampling, which is a method of selecting participants randomly without considering strata, where each member of the population has an equal chance of being chosen as a sample. Using Slovin's formula at a 5% margin of error, the sample size obtained was 103 employees. The research results indicate that transformational leadership has a significant effect on employee performance at PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia, Medan. Likewise, compensation has been proven to affect employee performance, and organizational commitment also significantly contributes to improving performance. Simultaneously, transformational leadership, compensation, and organizational commitment together provide a significant contribution to employee performance in the company.

Keywords: Transformational Leadership, Compensation, Organizational Commitment, Performance

Abstrak

PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia, perusahaan yang bergerak dalam sektor transportasi laut, saat ini menghadapi tantangan berupa penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut ditandai dengan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya kesalahan operasional, serta menurunnya kualitas dan efisiensi kerja. Kondisi ini semakin diperburuk oleh praktik kepemimpinan transformasional yang belum berjalan optimal, di mana pimpinan belum mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individual karyawan. Akibatnya, semangat kerja, inisiatif, dan keterlibatan tim cenderung melemah. Selain itu, ketidakpuasan terhadap kompensasi yang dianggap tidak sepadan dengan beban kerja dan risiko turut menurunkan motivasi serta loyalitas karyawan. Hal ini berdampak pada menurunnya produktivitas dan meningkatnya potensi terjadinya turnover. Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah rendahnya komitmen organisasional, yang tercermin dari lemahnya keterikatan emosional dan rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kondisi tersebut tidak hanya mengurangi daya saing individu, tetapi juga

menimbulkan kesulitan bagi perusahaan dalam mempertahankan talenta serta menjaga stabilitas operasional. Populasi penelitian ditetapkan pada seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 139 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yaitu metode pengambilan secara acak tanpa memperhatikan strata, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, jumlah sampel yang diperoleh adalah 103 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan. Demikian pula, kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional juga memiliki pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasional bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Komitmen Organisasional, Kinerja*

1. Pendahuluan

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, tantangan yang dihadapi manajemen tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan bahan baku, peralatan, teknologi, modal, atau lingkungan operasional semata. Tantangan lain yang tak kalah penting adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran sentral dalam membangun organisasi yang ideal, sehingga diperlukan perhatian khusus dan kajian mendalam mengenai pengelolaannya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa keberhasilan maupun kegagalan penerapan kebijakan, strategi, dan langkah operasional perusahaan pada akhirnya sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia harus dipandang sebagai faktor utama yang paling krusial, meskipun peran sumber daya lainnya tetap memiliki kontribusi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang lebih besar pada aspek ini. Manajemen tidak hanya perlu memahami cara-cara efektif dalam mengelola tenaga kerja, tetapi juga harus mampu membaca dinamika serta pola kerja karyawan dalam organisasi (Lubis et al., 2019).

Untuk memperoleh kinerja optimal, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan memadai sesuai dengan harapan serta kebutuhan mereka. Setiap individu dalam organisasi tentu memiliki aspirasi, preferensi, dan kebutuhan yang beragam, sehingga pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang fleksibel dan adaptif menjadi sangat penting. Dengan menyesuaikan kebijakan serta strategi terhadap kebutuhan tersebut, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi besar terhadap keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan (Lubis et al., 2023).

PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia, yang beroperasi di bidang jasa pengangkutan laut, saat ini menghadapi tantangan berupa penurunan kinerja karyawan. Gejala penurunan tersebut terlihat dari menurunnya tingkat produktivitas secara keseluruhan. Pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu sering kali tertunda, sementara tingkat ketelitian karyawan dalam menjalankan tugas semakin berkurang, tercermin dari meningkatnya jumlah kesalahan operasional. Selain itu, kualitas hasil kerja tidak lagi sesuai dengan standar perusahaan, yang berdampak pada menurunnya efisiensi dan efektivitas operasional. Lambatnya penyelesaian tugas juga menyebabkan terjadinya backlog pekerjaan, sehingga pencapaian target tidak optimal. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan adanya kesulitan karyawan dalam menjaga konsistensi dan akurasi dalam melaksanakan

tugas sehari-hari, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja perusahaan.

Penurunan kinerja karyawan pada PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia diketahui memiliki keterkaitan dengan lemahnya penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan perusahaan. Kepemimpinan transformasional idealnya berfungsi untuk menginspirasi, memotivasi, serta mendorong karyawan mencapai potensi terbaiknya. Namun, implementasi gaya kepemimpinan ini belum berjalan optimal. Pemimpin kurang mampu mengartikulasikan visi yang jelas serta gagal memberikan arahan yang inspiratif, sehingga karyawan kehilangan dorongan untuk berinovasi dan bekerja dengan antusias. Selain itu, minimnya perhatian terhadap kebutuhan individu, baik dalam hal pengembangan kompetensi maupun dukungan emosional, semakin memperburuk situasi. Karyawan merasa kurang dihargai serta tidak memperoleh ruang untuk mengembangkan kemampuan, yang berdampak pada menurunnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Akibatnya, terjadi penurunan inisiatif, melemahnya keterlibatan, dan menurunnya semangat kerja tim, yang secara langsung berdampak pada kinerja perusahaan.

Selain aspek kepemimpinan, penurunan kinerja juga dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang dirasakan belum sepadan dengan beban kerja dan risiko yang dihadapi. Kompensasi yang meliputi gaji pokok, tunjangan, maupun insentif dinilai tidak sesuai dengan kontribusi karyawan. Ketidaksesuaian ini menimbulkan persepsi kurang dihargai, yang berimplikasi pada melemahnya motivasi dan komitmen kerja. Karyawan menjadi enggan untuk memberikan performa terbaiknya karena merasa usaha yang dilakukan tidak memperoleh imbalan yang memadai. Ketidakseimbangan dalam pemberian penghargaan juga menciptakan persepsi ketidakadilan, yang pada gilirannya menurunkan loyalitas serta meningkatkan potensi turnover. Kondisi ini memperburuk produktivitas, melemahkan keterlibatan kerja, dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor lain yang turut berkontribusi terhadap penurunan kinerja adalah rendahnya komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional yang lemah mencerminkan rendahnya keterikatan emosional dan loyalitas terhadap perusahaan. Kondisi ini menyebabkan karyawan kurang termotivasi, minim rasa tanggung jawab, serta cenderung berfokus pada kepentingan pribadi dibandingkan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen rendah juga kurang berinisiatif, enggan terlibat dalam upaya peningkatan kinerja, dan hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban minimum. Lebih jauh, lemahnya komitmen organisasional dapat memicu instabilitas dalam tim, karena karyawan dengan ikatan emosional rendah lebih mudah mencari peluang di luar perusahaan. Dampaknya, perusahaan tidak hanya mengalami penurunan kinerja secara individu, tetapi juga menghadapi kesulitan dalam mempertahankan talenta terbaik dan menjaga kelancaran operasional, sehingga memperburuk performa secara menyeluruh.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena alur penelitian bersifat sistematis, terstruktur, dan berorientasi pada pengujian hubungan antar variabel. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal (eksplanatori), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan demikian, apabila terjadi perubahan pada salah satu variabel bebas, maka perubahan tersebut diperkirakan akan memengaruhi

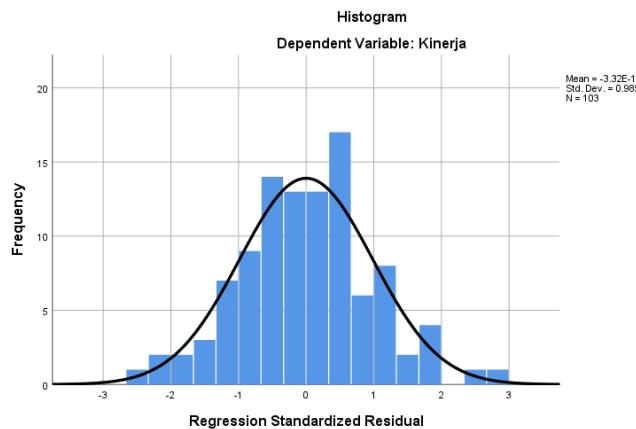
variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia, yang berjumlah 139 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yaitu metode pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi, sehingga setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih (Sugiyono, 2019). Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 103 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka yang dapat dihitung, dianalisis secara statistik, dan memberikan interpretasi yang lebih obyektif (Wijaya et al., 2024). Menurut Arhami et al. (2024), data kuantitatif diukur dalam bentuk angka atau kuantitas tertentu, sehingga dapat dihitung maupun dibandingkan, serta memungkinkan dilakukannya analisis statistik lanjutan. Data kuantitatif biasanya diperoleh melalui survei, eksperimen, pengukuran fisik, maupun data sekunder yang bersifat numerik.

Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh melalui survei, menghasilkan jawaban dalam bentuk angka-angka yang bersifat objektif dan tidak menimbulkan perbedaan interpretasi bagi pembaca. Sumber data dalam penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dan diinterpretasikan dalam bentuk angka absolut (parametrik) sehingga memungkinkan untuk menentukan besarnya. Sementara itu, data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui pihak ketiga, seperti laporan publikasi, buku pedoman, pustaka dari lembaga tertentu, dan disajikan dalam bentuk angka nominal tertentu. Model penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena berdasarkan data numerik yang diperoleh, disajikan dalam bentuk tabel, diagram, atau grafik. Teknik analisis data dimulai dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi normal, uji multikolinieritas untuk memastikan tidak adanya hubungan antar variabel independen secara berlebihan melalui nilai VIF dan Tolerance, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual bersifat konstan atau tidak. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan koefisien determinasi (Adjusted R^2). Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengukur pengaruh parsial dan uji F untuk mengukur pengaruh simultan, di mana keputusan didasarkan pada nilai signifikansi 0,05.

3. Hasil Dan Pembahasan

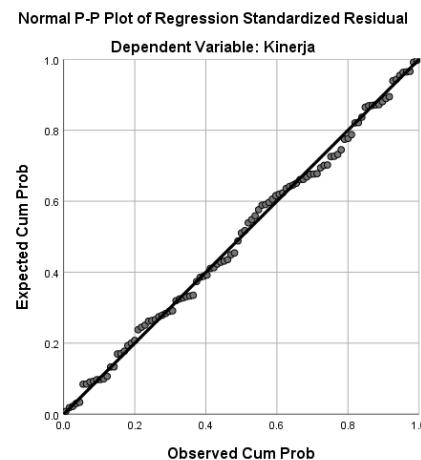
Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah salah satu prosedur dalam statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data dalam suatu sampel berasal dari distribusi normal atau tidak. Distribusi normal sendiri merupakan salah satu asumsi penting dalam berbagai analisis statistik, seperti regresi linier, ANOVA, dan uji parametrik lainnya. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot of Regression

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N	103
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.00447254
Most Extreme Differences	
Absolute	.043
Positive	.043
Negative	-.037
Test Statistic	.043
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil pengujian membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)

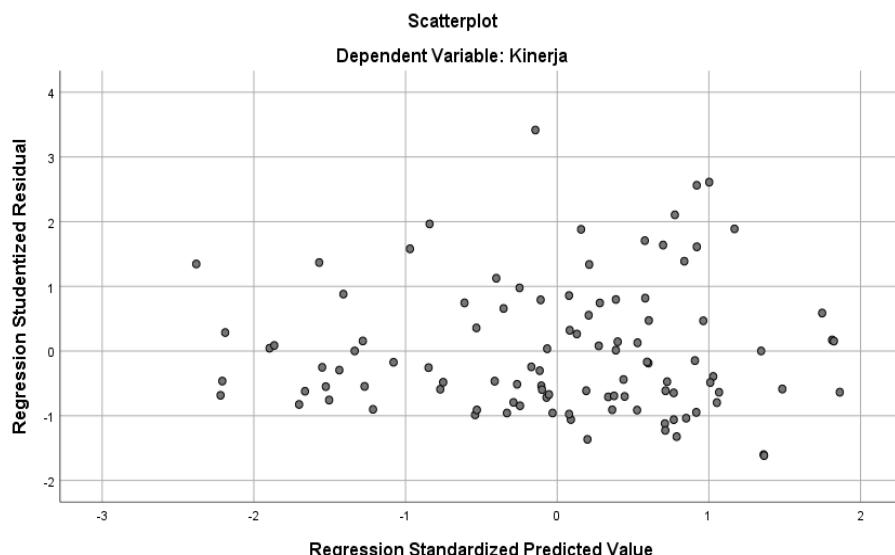
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.370	3.670		.373	.710		
Kepemimpinan Transformasional	.236	.087	.255	2.719	.008	.595	1.682
Kompensasi	.486	.091	.498	5.363	.000	.605	1.652
Komitmen Organisasi	.221	.098	.164	2.247	.027	.976	1.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Maka dengan demikian tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Glejser (Heteroskedastisitas)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error			
1	(Constant)	-.792	2.147		-.369
	Kepemimpinan Transformasional	.046	.051	.116	.911
	Kompensasi	.051	.053	.121	.960
	Komitmen Organisasi	.019	.058	.034	.338
					.736

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan diatas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.370	3.670		.373	.710	
	Kepemimpinan Transformasional	.236	.087	.255	2.719	.008	.595 1.682
	Kompensasi	.486	.091	.498	5.363	.000	.605 1.652
	Komitmen Organisasi	.221	.098	.164	2.247	.027	.976 1.024

a. Dependent Variable: Kinerja

$$\text{Kinerja} = 1,370 + 0,236 \text{ Kepemimpinan Transformasional} + 0,486 \text{ Kompensasi} + 0,221 \text{ Komitmen Organisasional} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka:

1. Konstanta (a) = 1,370. Artinya jika variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) bernilai 0 maka Kinerja (Y) adalah sebesar 1,370.
2. Jika ada peningkatan Kepemimpinan Transformasional maka Kinerja akan meningkat sebesar 23,6%.
3. Jika adanya peningkatan terhadap Kompensasi maka Kinerja akan meningkat sebesar 48,6%.
4. Jika adanya peningkatan terhadap Komitmen Organisasional maka Kinerja akan meningkat sebesar 22,1%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.467	3.050

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2), dan Komitmen Organisasional (X_3) menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) sebesar 46,7%. Sedangkan sisanya sebesar 53,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	859.688	3	286.563	30.812	.000 ^b
	Residual	920.739	99	9.300		
	Total	1780.427	102			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional

Pada tabel di atas, diperoleh nilai F_{tabel} (2,69) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu F_{hitung} (30,812) dan sig.a (0,000^a). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H_a dan menolak H_0 . Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat membuktikan bahwa secara serempak Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Pengujian Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.370	3.670		.373	.710		
Kepemimpinan Transformasional	.236	.087	.255	2.719	.008	.595	1.682
Kompensasi	.486	.091	.498	5.363	.000	.605	1.652
Komitmen Organisasi	.221	.098	.164	2.247	.027	.976	1.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1. Nilai thitung untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terlihat bahwa nilai thitung (2,719) > ttabel (1,983) dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja.
2. Nilai thitung untuk variabel Kompensasi (X_2) terlihat bahwa nilai thitung (5,363) > ttabel (1,983) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja.
3. Nilai thitung untuk variabel Komitmen Organisasi (X_3) terlihat bahwa nilai thitung (2,247) > ttabel (1,983) dengan tingkat signifikan $0,027 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

Pembahasan

Nilai thitung untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terlihat bahwa nilai thitung (2,719) > ttabel (1,983) dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja. Jika ada peningkatan Kepemimpinan Transformasional maka Kinerja akan meningkat sebesar 23,6%.

Nilai thitung untuk variabel Kompensasi (X_2) terlihat bahwa nilai thitung (5,363) > ttabel (1,983) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja. Jika adanya peningkatan terhadap Kompensasi maka Kinerja akan meningkat sebesar 48,6%.

Nilai thitung untuk variabel Komitmen Organisasi (X_3) terlihat bahwa nilai thitung (2,247) > ttabel (1,983) dengan tingkat signifikan $0,027 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. Jika adanya peningkatan terhadap Komitmen Organisasi maka Kinerja akan meningkat sebesar 22,1%.

Nilai F_{tabel} (2,69) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu F_{hitung} (30,812) dan sig.a (0,000^a). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H_a dan menolak H_0 . Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat membuktikan bahwa secara serempak Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) sebesar 46,7%. Sedangkan sisanya sebesar 53,3% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasional masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia Medan, serta ketiganya secara simultan juga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran dapat diberikan: bagi peneliti, disarankan untuk melanjutkan penelitian dengan

memasukkan faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti untuk memperkaya pemahaman mengenai determinan kinerja karyawan; bagi perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan penerapan kepemimpinan transformasional, pemberian kompensasi yang lebih sesuai, dan peningkatan komitmen organisasional; bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dan bahan kajian bagi Program Studi S1 Manajemen, khususnya penelitian yang fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan; dan bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain di luar kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasional agar dapat memberikan wawasan lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

5. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator Pengukuran Kinerja Karyawan untuk Meningkatkan Produktivitas Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aini, N. (2021). *Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tim Organisasi: Pendekatan Humanistik dan Strategis*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chandra, T., Simanjuntak, R., & Yuliana, D. (2022). *Manajemen Kompensasi dan Evaluasi Kinerja Karyawan: Strategi Peningkatan Produktivitas dan Loyalitas Pegawai*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fathoroni, A., & Kurniawan, I. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Herlina, N. (2019). *Analisis Statistik dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Lubis, M., Sari, D. A., & Rahmadani, R. (2023). *Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja dalam Perspektif Perilaku Organisasi Modern*. Medan: Graha Ilmu Nusantara.
- Lubis, F. R. A., Nasib, N., Syaifuddin, S., Yusniar, Y., & Zebua, Y. M. (2023). *Mencapai tujuan perusahaan dengan prestasi kerja & komitmen karyawan*. PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Lubis, F. R. A., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap efektivitas kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero). *Jurnal Agrica*
- Nasir, M. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D. (2020). *SPSS untuk Analisis Statistik Data*. Yogyakarta: Mediakom.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, dan Kesehatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryo, H., Prabowo, A., & Winata, Y. (2020). *Pengelolaan Kompensasi dan Tunjangan Karyawan sebagai Faktor Penentu Kepuasan dan Retensi SDM di Perusahaan Modern*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsudin, M. (2022). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Membangun Visi Bersama untuk Perubahan Berkelanjutan*. Makassar: Pustaka Ilmiah Nusantara.

Wibowo, S. (2022). *Komitmen Organisasional dan Keterikatan Karyawan: Teori dan Praktik dalam Konteks Dunia Kerja Kontemporer*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.