



Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah  
ISSN: 2527 - 6344 (Printed), ISSN: 2580 - 5800 (Online)  
Accredited No. 30/E/KPT/2019  
DOI: <https://doi.org/10.30651/jms.v8i2.20381>  
Volume 8, No. 2, 2023 (1457-1488)

---

## **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERKEBUNAN TEH) UNIT TOBASARI**

**Irma Septria Mawarni, Zainarti, Nurul Jannah**  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
[mawarniirma@gmail.com](mailto:mawarniirma@gmail.com), [zainartimm60@gmail.com](mailto:zainartimm60@gmail.com),  
[nuruljannah@uinsu.ac.id](mailto:nuruljannah@uinsu.ac.id)

### **Abstrak**

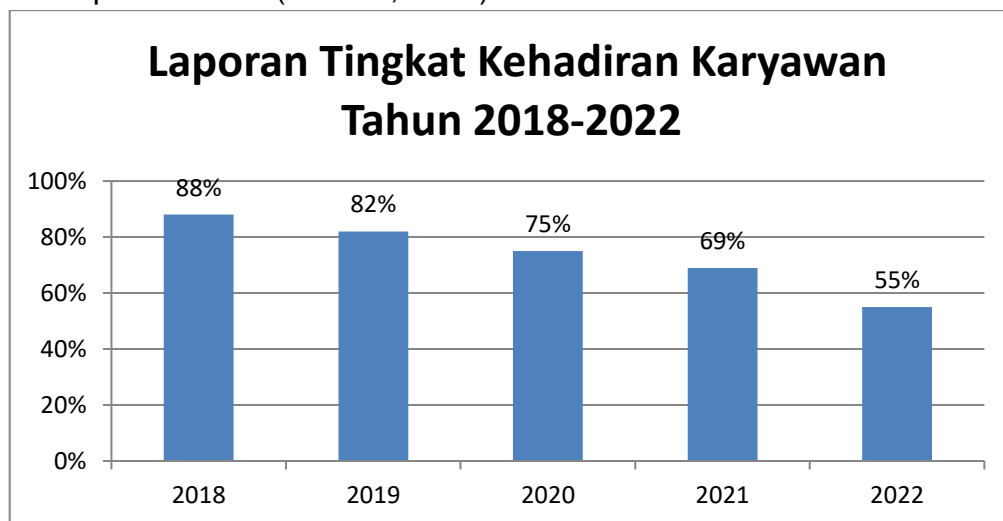
Dalam sebuah perusahaan sering terjadi masalah turunnya kinerja dari karyawan karena tentunya memiliki banyak faktor-faktor yang mempengaruhi seperti masalah kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Perkebunan Teh Unit Tobasari. Metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif yang meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis Parsial (t), Simultan (f), dan Uji Determinasi ( $R^2$ ). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis Regresi Linear Berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 26.0 pengaruh variabel dependen terikat dilakukan dengan Uji f dan Uji t dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Data yang digunakan penelitian merupakan data primer yang diperoleh langsung dari jawaban kuesioner yang dibagikan peneliti kepada sampel yang diambil secara random atau acak. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan menghasilkan nilai yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Secara uji Simultan (F) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Kesuksesan dan keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pilar utamanya yang mempunyai keikutsertaan yang teramat utama dalam menjalankan serangkaian tahapan produksi. Maka dari itu, tenaga kerja maupun faktor manusia mesti selalu diperhatikan oleh perusahaan yang bisa mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam meraih sasaran atau tujuannya. Kinerja yang maksimal dan sesuai harapan perusahaan tak akan bisa tercapai walaupun secanggih apapun peralatan yang ada di perusahaan bila peralatan yang ada tak dijalankan dengan efisien dan efektif oleh SDM (sumber daya manusia) yang ada di perusahaan tersebut (Dwianto et al., 2019).

Oleh sebab itu indikator penilaian dimanfaatkan untuk mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dalam hal ini menurut Robbins ada lima indikator dalam pengukuran kinerja karyawan diantaranya efektivitas, kualitas, ketepatan waktu, kuantitas serta kemandirian. Menurut Robbin indikator penilaian yakni diamati dari ketepatan waktu (Zulfikar, 2019).



Bisa diamati dari sajian tabel 1.1 bahwa angka ketidakhadiran karyawan terlihat meningkat. Disebabkan jumlah karyawan BUMN yang semakin sedikit dan banyaknya karyawan yang pensiun yang mengakibatkan meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan diunit Tobasari menurut data dikantor terdapat sebanyak 45 orang selama lima tahun terakhir. Meskipun terlihat kenaikan jumlah ketidakhadiran absen karyawan tidaklah mengurangi jumlah produksi bubuk teh setiap harinya

disebabkan Unit Tobasari telah melakukan kerja sama dengan PT. Souci Indoprima yang menyediakan tenaga kerja outsourcing sebagai pelengkap dari kekurangan Unit Tobasari akan jumlah karyawan yang semakin sedikit. Unit Tobasari memiliki dua Afdeling dimana Afdeling 1 memiliki jumlah tenaga kerja outsourcing sebanyak 44 orang, Afdeling 2 memiliki jumlah tenaga kerja outsourcing sebanyak 37 orang dan dipabrik pengolahan teh terdapat sebanyak 32 orang sehingga jumlah tenaga kerja outsourcing sebanyak 113 orang di Unit Tobasari (Susi, Bagian Umum PT. Souci Indoprima, wawancara dikantor Tobasari, Tanggal 30 Mei 2023). Meskipun begitu tenaga kerja outsourcing tidaklah memiliki keahlian seperti karyawan BUMN yang ada diunit Tobasari sehingga mereka akan kerja dibawah perintah dan petunjuk dari karyawan BUMN diunit Tobasari. Seharusnya dengan jumlah karyawan yang sedikit peran pemimpin haruslah menjadi supporter yang handal dalam menghidupkan kembali semangat karyawan tetapi berbanding terbaik dengan harapan justru karyawan mengalami krisis motivasi dari pemimpin diunit Tobasari yang menjadikan kurangnya semangat karyawan. Dari beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, setidaknya peneliti memilih tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi, kompensasi serta gaya kepemimpinan. Dilatarbelakangi oleh peneliti yang tertarik akan ketiga faktor ini yang paling menjadi alasan pertama dalam pengukuran kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Karenanya sebuah perusahaan mesti membuat dan menciptakan SDM yang ada dan senantiasa terampil dan memiliki skill sesuai bidang pekerjaannya. Dalam mewujudkan kesuksesan perusahaan wajib memiliki trik ataupun rangsangan yang tinggi akan SDM supaya bisa melahirkan dampak positif dalam kinerjanya diperusahaan. Posisi karyawan yang begitu penting bagi perusahaan menggolongkan sumber daya manusia ini bukan hanya sekedar aset tetapi juga sebagai mitra dalam berusaha. Perusahaan yang mengeluarkan kompensasi finansial atau non-finansial atas dasar kebijakan perusahaan pada seluruh karyawan serta usaha menaikkan kesejahteraan mereka layaknya tunjangan hari raya (THR) serta uang pensiun (Mujanah, 2019). Sistem kompensasi yang diterapkan diunit Tobasari menganut sistem borongan dimana setiap karyawan harus menyelesaikan jumlah borongan atau target yang ditentuka perusahaan jika lebih dari jumlah yang ditentukan akan dihitung lembur. Sehingga jika terjadi kerusakan pada mesin maka karyawan akan menunggu mesin dapat dipergunakan kembali dan menyelesaikan borongan dan lembur sampai selesai meskipun sudah melewati batas jam kerja pada umumnya.(Arifuddin, Bagian Umum Dan SDM PTPN IV Unit Tobasari,

wawancara diunit Tobasari, tanggal 30 Mei 2023). Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan hidup dari para karyawan merupakan cara yang tepat dalam perusahaan menghidupkan kembali semangat karyawan untuk semangat dalam menuntaskan segala hal yang diamanahkan perusahaan. Karena motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sebab hal tersebut mempunyai dorongan yang kuat dari dalam maupun luar dirinya (contohnya saja perusahaan), sehingga karyawan akan terdorong dalam menjalankan sesuatu yang baik. (Gibson, Ivancerich. Donely & Konopske, 2003) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk bertindak melalui sebuah perilaku dengan tujuan akhir dari perilaku tersebut dapat membangkitkan semangat dalam menyelesaikan tugas dalam perusahaan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dara, 2016).

Setelah meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi dan motivasi maka perlu juga untuk menghubungkannya dengan gaya kepemimpinan perusahaan sehingga akan mendapatkan kesesuaian diperusahaan. (Gibson et al, 2006) mengatakan bahwasanya gaya kepemimpinan merupakan suatu usaha dalam memanfaatkan posisi atau kedudukan untuk memotivasi karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020). Gaya kepemimpinan yang dianut manajer terhadap Unit Tobasari ini, merupakan gaya kepemimpinan liberal sebab manajer memberikan kebebasan kepada karyawan dari segi kerapian, ketertiban dan keselamatan dan manajer hanya mempercayai kepala bagian, staf dan mandor sebagai mengawasi dari penerapan peraturan yang dibuat manajer untuk karyawan dipabrik dan dilapangan. Disebabkan manajer tidak hanya menangani perusahaan Unit Tobasari saja, akan tetapi juga menangani Unit Bahbutong yang menjadikan kurang terkontrolnya atas peraturan yang berlaku diperusahaan. Sehingga tidak heran jika peningkatan ketidakhadiran karyawan semakin meningkat dalam lima tahun terakhir serta manajer juga membebani karyawan yang bekerja dikantor untuk bisa merangkap dua tugas dalam pekerjaannya yang membuat kurang pengawasan terhadap karyawan yang bekerja dipabrik dan ketertiban karyawan dipabrik yang semakin menurun baik dari segi keselamatan, kebersihan dan kedisiplinan jam kerja. Hal ini dikarenakan tidak mempunya seorang kepala bagian, staf dan mandor dalam menjalankan tugas yang merangkap (Lina Tambunan, Sekretaris SDM PTPN IV Unit Tobasari, Tanggal 15 Maret 2023).

Melalui pemaparan latar belakang tersebut, menggambarkan teori Gibson yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan gaya

kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Nuriany, 2018). Sehingga peneliti tergerak untuk melangsungkan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PTPT IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari”.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan (keahlian) yang mana cakupan dari kemampuan ialah pelatihan, keterampilan serta SDM yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya (Rahmawani, 2021). Kinerja yang dimaksud disini adalah sebuah tahapan yang mana manajer dan karyawan secara bersamaan bekerja sama terkait *planning* apa yang mesti dijalankan di tahun berikutnya, menetapkan semangat bekerja bagaimana harus diukur, mengenai pun juga menjangkau wawasan bersama akan pekerjaan itu. Seorang karyawan yang mempunyai *skill* (kemampuan) yang tinggi akan melahirkan kinerja SDM yang baik, lalu dengan senang hati bekerja dikarenakan gaji maupun akan diberikan upah berdasar perjanjian dan harapan dari kedua belah pihak. (T. Saputra, 2019).

Dalam Islam Kinerja Karyawan memiliki pengertian sebagai berikut : (QR. Surah At- Taubah:105) Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Wicaksono, 2019)

Dari penjelasan diatas bisa dibuat kesimpulan bahwa kinerja kerja karyawan adalah asil atau pencapaian atas tugas yang telah ditargetkan yang harus selesai dan menciptakan keuntungan dalam satuan periode tertentu didalam perusahaan. Kinerja juga merupakan inti kehidupan dari aktivitas perusahaan sebab jika kinerja kerja karyawan tidaklah mampu mengerjakan tugas yang diamanahkan pada waktu yang sudah ditetapkan maka perusahaan akan mengalami kebangkrutan sehingga meningkatkan kinerja kerja karyawan dalam perusahaan merupakan faktor pertama yang harus mendapatkan perhatian setiap pemimpin.

### 2.2. Kompensasi



Kompensasi adalah bentuk imbalan sebagai balas jasa kepada karyawan oleh perusahaan atas serangkaian pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh karyawan yang mana balas jasa tersebut memiliki sebuah nilai yang bisa dipergunakan oleh karyawan itu. Sehingga bisa dibuat kesimpulan bahwa kompensasi adalah unsur yang bisa memberi pengaruh pada seluruh kegiatan di dalam perusahaan serta menetapkan sukses atau gagalnya perusahaan itu di masa depan (Heriyanto, 2020). Kompensasi digolongkan atas dua jenis yakni kompensasi tak langsung dan kompensasi langsung. Cakupan dari kompensasi tak langsung ialah asuransi, promosi posisi (jabatan), mutasi hingga tunjangan jabatan. Sementara kompensasi langsung mencakup gaji, tunjangan hari raya (THR), uang transport, uang lembur serta hal lainnya (Sari et al., 2020).

Dalam Islam Kompensasi memiliki pengertian sebagai berikut : (HR. Ibnu Majah no.24324) Artinya: “Dari ‘Umar bahwa Rasulullah bersabda: berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”.(Gama, 2021)

Dari beragam teori dan hadis terkait kompensasi yang sudah dijelaskan, dibuat kesimpulan bahwasanya kompensasi merupakan sebuah pemberian perusahaan atas balas jasa yang dilakukan karyawan dengan catatan apa yang dikeluarkan oleh perusahaan bisa menghidupi serta mencukupi segala keperluan karyawan serta jaminan secara jasmani dan rohani sehingga jika sudah terpenuhinya kebutuhan karyawan maka karyawan akan menciptakan sifat loyalitas kepada perusahaan tempatnya bekerja. Hadis ini juga mengajarkan untuk lebih menghargai seseorang yang telah dipekerjakan atas suatu pekerjaan yang telah ia selesaikan pemberian yang diberikan setidaknya sebanding dengan apa yang pekerja lakukan kepada tugas yang telah ia selesaikan, sehingga upah yang ia dapatkan haruslah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

### 2.3. Motivasi

Motivasi adalah penggerak maupun pendorong bagi seseorang supaya mau bekerja dengan giat berdasarkan tugas dan wewenangnya. Selanjutnya karyawan yang termotivasi tentunya akan paham akan perbuatan dan tujuan mereka pun juga mempercayai bahwa tujuan tersebut bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan (Badaruddin, 2019). Sehingga melalui motivasi orang akan lebih giat mengerjakan sesuatu. Selain itu motivasi pun bisa menjadikan seseorang senang akan pekerjaan yang ditekuninya (Suriadi & Soemitra, 2022).

Dalam Islam Motivasi memiliki pengertian sebagai berikut : (HR. Abu Dawud Dari Abu Sa'da Al-Khudri) dari Rasulullah Saw bersabda,

“Berikanlah kabar gembira wahai kaum Muhajirin yang miskin dengan cahaya yang sempurna dihari kiamat. Kalian masuk surga lebih dahulu setengah hari sebelum orang-orang kaya. Setengah hari (pada hari kiamat) adalah selama lima ratus tahun (masa didunia)” (M. S. Harahap et al., 2022)

Berdasar penjelasan teori dan hadis mengenai motivasi karenanya bisa dibuat kesimpulan bahwa motivasi adalah dukungan yang teramat berpengaruh dalam kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Dan dari kaum muhajirin ini, kita banyak belajar serta memberikan dorongan bahwa semua yang kita lakukan mengedepankan niatkan demi Allah SWT niscaya Allah SWT akan menjadi surga bagi kita.

#### 2.4. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah keahlian dalam menuntun, memengaruhi serta memantau para bawahannya supaya mereka mau bertindak, berperilaku serta berkarya sedemikian rupa karena bisa melahirkan pekerjaan yang baik demi tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan (D. S. Harahap & Khair, 2019). Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang dimanfaatkan seseorang ketika orang itu mencoba memengaruhi tindakan orang lain layaknya yang dilihat. Pada konsep ini usaha menyesuaikan persepsi diantara orang yang hendak memengaruhi perilaku denhan yang akan dipengaruhi menjadi teramat berguna posisinya (Batubara, 2020).

Dalam Islam Gaya Kepemimpinan memiliki pengertian sebagai berikut : (QR. Surah Al-Baqarah:30) Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi”. Mereka berkata: “mengapa Engkau hendak menjadikan khalifah dimuka bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Alhadar & Rajak, 2019).

Dari teori dan hadis diatas bisa dibuat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah peraturan yang dibuat oleh seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan sehingga pemimpin dituntut untuk menciptakan suasana yang nyaman bekerja dalam peraturan yang diterapkan diawal perencanaan. Pemimpin juga harus memiliki kreatifitas dalam meningkatkan kinerja karyawan dan harus bisa menjadi solusi jika



karyawan menemui masalah dalam hal pekerjaan yang menghambat terselesainya tugas. Dan hadis ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin akan selamat serta akan dianugerahi pahala yang besar dari Allah SWT. Maka dari itu kita mesti betul-betul siaga dan waspada saat mengerjakan tugas dan pekerjaan.

### **3. Metode Penelitian**

Metode penelitian kuantitatif adalah sebuah cara untuk mendapatkan pemahaman pun juga untuk menyelesaikan masalah secara sistematis yang dari data tersebut akan dirangkum dengan rangkaian berbentuk pengumpulan dari angka-angka. Oleh sebab itu, data-data berbentuk angka dibutuhkan dalam penelitian ini untuk selanjutnya diolah menjadi sebuah pernyataan atau kesimpulan yang nantinya dianalisis lebih detail. Dalam hal ini angket dan perhitungan disajikan dalam bentuk tabel lalu selanjutnya diolah dengan memakai uji statistik (Dharma et al., 2022).

#### **3.1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipakai oleh peneliti adalah penelitian lapangan yaitu tinjauan langsung terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Unit Tobasari yang tergolong dalam data primer. Data primer adalah sebuah data yang didapat secara langsung dari informan atau narasumber penelitian dari kuesioner yang ditujukan langsung untuk karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Tobasari. Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan langsung yang didapat dari objek penelitian. Data yang dikumpulkan yakni jawaban-jawaban dari kuesioner yang sudah dibuat. Instrument pengukuran variabel memakai pernyataan dari kuesioner yang memakai skala likert 5 poin dengan cakupan (5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Kurang Setuju, (2) Tidak Setuju, (1) Sangat Tidak Setuju.

#### **3.2. Definisi Operasional**





Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Butir Pertanyaan
Kompensa si (X <sub>1</sub> )	Kompensasi adalah wujud apresiasi (penghargaan) pun juga balas jasa untuk karyawan yang diberikan perusahaan dalam bentuk finansial (uang) ataupun barang dan jasa pelayanan supaya karyawan akan terus merasa dihargai saat bekerja. Pengadaan kompensasi ini pun adalah salah satu perealisasi dari fungsi manajemen SDM (sumber daya manusia) yang ada korelasinya dengan seluruh jenis pemberian <i>reward</i> individual sebagai pertukaran dalam menjalankan tugas organisasi (Purba, 2019).	1. Gaji	1. Menerima gaji sesuai dengan jabatan karyawan 2. Mendapatkan gaji sesuai dengan target yang dicapai.
		2. Insentif	1. Bonus diluar gaji secara rutin diberikan perusahaan. 2. Bonus dikeluarkan perusahaan sesuai dengan pencapaian prestasi perusahaan.
		3. Fasilitas	1. Fasilitas kesehatan yang terbaik untuk karyawan dari perusahaan. 2. Perlu ditingkatkan fasilitas dikantor ataupun dipabrik untuk menunjang aktivitas perusahaan.

Sumber:  
(Pandari,2020)

#### Motivasi (X<sub>2</sub>)

Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi dimaknai pula dengan serangkaian kegiatan perilaku saat bekerja dalam upaya mencukupi kebutuhan dan keperluan yang diharapkan. Oleh karenanya kompensasi adalah sebuah cara	1. Kerja Keras	1. Bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. 2. Menyelesaikan tugas pekerjaan dengan penuh semangat pantang menyerah.
--	--	----------------	--

	yang bisa diterapkan oleh perusahaan demi menaikkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. (D. S. Harahap & Khair, 2019).	2. Ketekunan	1. Mengerahkan seluruh kemampuan terbaik dalam menyelesaikan tugas. 2. Perusahaan memberikan jenjang karir yang sesuai dengan keterampilan saya.
		3. Ketepatan Waktu	1. Hadir tepat waktu dan mengisi absen sebelum jam kerja dimulai. 2. Kembali kerja sesuai dengan jam istirahat sesuai dengan shift kerja.

Sumber: (N. Saputra, 2021)

### Gaya Kepemimpinan (X3)

Gaya Kepemimpinan (X3)	Gaya Kepemimpinan diartikan dengan sebuah upaya atau perbuatan yang oleh pemimpin dilakukan untuk memengaruhi bawahan yakni anggota atau karyawannya agar bisa bertindak dan bertindak layaknya mengikuti arahan dan binaan pemimpin sebagai upaya untuk meraih tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan diukur memakai indikator <i>supportive leadership</i> (gaya kepemimpinan mendukung), gaya kepemimpinan direktif	1. Kemampuan mengambil keputusan	1. Atasan saya mengambil keputusan secara tepat. 2. Atasan saya mengambil keputusan sesuai dengan pendapat dari berbagai bagian unit pekerjaan disetiap bagian dalam perusahaan.
		2. Kemampuan memotivasi	1. Atasan saya memberikan semangat kerja. 2. Atasan saya memberikan penghargaan
		3. Kemampuan komunikasi	1. Atasan saya memakai bahasa yang mudah dimengerti.

	serta gaya kepemimpinan partisipatif (Zulfikar, 2019).		2. Atasan saya mudah untuk diajak komunikasi.
--	--	--	---

Sumber: (Wicaksono,2019)

### Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Kerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diraih seseorang saat menjalankan wewenang dan tugas yang diamanahkan kepadanya guna meraih target dan sasaran kerja. Kerja atau pekerjaan yang baik akan dihasilkan oleh kemampuan kerja karyawan yang disertai kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah sebuah faktor	1. Kualitas kerja karyawan	1. Hasil pekerjaan yang di selesaikan selalu memuaskan pemimpin. 2. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.
		2. Kuantitas kerja karyawan	1. Hasil pekerjaan yang di selesaikan selalu memuaskan pemimpin. 2. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.

	<p>penentu kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam meraih tujuan. Peningkatan kinerja tak bisa terealisasi manakala tak ada manajemen atau pengelolaan yang baik yang tentunya mampu menyokong upaya-upaya institusi demi meningkatkan kinerja (Silaen et al., 2021).</p>	<p>3.Ketepatan waktu</p>	<p>1. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan. 2. Saya selalu hadir dan pergantian shif tepat waktu.</p>
--	---	--------------------------	--

Sumber : (Zulfikar, 2019)

### 3.3. Analisis Data

#### 1. Statistic Deskriptif

Berdasarkan metode ini, data yang didapat akan diklasifikasikan, diinterpretasikan lalu kemudian dianalisa supaya bisa didapat gambaran umum mengenai masalah yang diamati.

#### 2. Uji Kualitas Data

Pada penelitian ini, kualitas data yang ada akan diukur dengan memakai instrumen kuesioner dalam uji validitas dan uji reliabilitas (Rusiadi et al., 2017).

#### 3. Uji Asumsi Klasik

Coeficient memanfaatkan bantuan softwer SPSS. Dalam analisis regresi berganda, lebih dahulu harus dibuat pengujian asumsi klasik supaya kesimpulan yang diperoleh sejalan dan tak menyalah dari kenyataan yang sebenarnya. Demi melihat persyaratan tersebut maka dibutuhkan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas (Widana & Muliani, 2020).

#### 4. Uji Hipotesisi

Uji Determinasi ( $R^2$ ), Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F)

#### 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini dimaksudkan untuk memastikan korelasi atau hubungan linear antar beberapa variabel independen yang umumnya dinamakan  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan seterusnya dengan variabel dependen yakni  $Y$ . Korelasi dan keterkaitan fungsional antar variabel bebas dengan variabel terikat ialah (Zulfikar, 2019):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- A = Konstanta
- X1 = Kompensasi
- X2 = Motivasi
- X3 = Gaya Kepemimpinan
- b1 = Koefisien dari persamaan Variabel X1
- b2 = Koefisien dari persamaan Variabel X2
- b3 = Koefisien dari persamaan Variabel X3
- e = Kesalahan Pengganggu (Standard Error)

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### 1. Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji ini dimaksudkan untuk melakukan perbandingan antara nilai pearson correlation ( $r_{hitung}$ ) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Dicitrakan dengan kriteria, manakala  $r_{tabel} < r_{hitung}$  sehingga dipastikan bahwa butir pertanyaan/pernyataan kuesioner bersifat valid. Dalam hal ini dibuktikan dengan SPSS 24, yang mana hasil pengolahannya bisa diamati dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,488	0,196	Valid
2	0,712	0,196	Valid
3	0,746	0,196	Valid
4	0,845	0,196	Valid
5	0,847	0,196	Valid
6	0,746	0,196	Valid

Didasarkan pada hasil uji validitas yang sudah dilakukan pada item kuesioner variabel kompensasi (X1) dan memperlihatkan dengan jelas bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid sebab nilai p value kurang dari 0,05 dan nilai  $r_{tabel}$  kurang dari  $r_{hitung}$ .

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,593	0,196	Valid
2	0,850	0,196	Valid
3	0,710	0,196	Valid
4	0,845	0,196	Valid
5	0,741	0,196	Valid
6	0,779	0,196	Valid

Didasarkan pada hasil uji validitas yang sudah dilakukan pada item kuesioner variabel motivasi (X2) dan memperlihatkan dengan jelas bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid sebab nilai p value kurang dari 0,05 dan nilai  $r_{tabel}$  kurang dari  $r_{hitung}$ .

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,536	0,196	Valid
2	0,640	0,196	Valid
3	0,660	0,196	Valid
4	0,707	0,196	Valid
5	0,677	0,196	Valid
6	0,728	0,196	Valid

Didasarkan pada hasil uji validitas yang sudah dilakukan pada item kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X1) dan memperlihatkan dengan jelas bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid sebab nilai p value kurang dari 0,05 dan nilai  $r_{tabel}$  kurang dari  $r_{hitung}$ .

**Tabel 4.7**

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,775	0,196	Valid
2	0,708	0,196	Valid
3	0,855	0,196	Valid
4	0,806	0,196	Valid
5	0,669	0,196	Valid
6	0,656	0,196	Valid
7	0,653	0,196	Valid
8	0,757	0,196	Valid
9	0,738	0,196	Valid
10	0,720	0,196	Valid

Didasarkan pada hasil uji validitas yang sudah dilakukan pada item kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) dan memperlihatkan dengan jelas bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid sebab nilai p value kurang dari 0,05 dan nilai  $r_{tabel}$  kurang dari  $r_{hitung}$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat sejauh mana pengukuran yang menunjukkan keakurasi serta konsistensinya setiap pertanyaan. Pengukuran uji reliabilitas ini menggunakan pengukur berupa cronbach alpha. Sebuah variabel atau konstruk yang memperlihatkan nilai Cronbach Alpha > 0,600 akan dinyatakan reliable. (Ghozali dalam Agung 2018).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

Didasarkan pada hasil uji reliabilitas uji variabel X1 memperlihatkan hasil reliable dilihat dari nilai conbranch alpha > 0.60

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi**





### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	6

Didasarkan pada hasil uji reliabilitas uji variabel X2 menunjukkan hasil reliable dilihat dari nilai conbranch alpha > 0.60

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,722	6

Berdasarkan hasil uji reliabilitas uji variabel X3 menunjukkan hasil reliable dilihat dari nilai conbranch alpha > 0.60

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas uji variabel Y menunjukkan hasil reliable dilihat dari nilai conbranch alpha > 0.60

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



Uji Normalitas dimaksudkan dalam melihat dan mengetahui di dalam model regresi apakah berdistribusi normal atau justru sebaliknya akan variabel X1, X2, X3 dan Y.

**Tabel 4.12**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardi zed Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,96731351
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,047
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,099 <sup>c</sup>

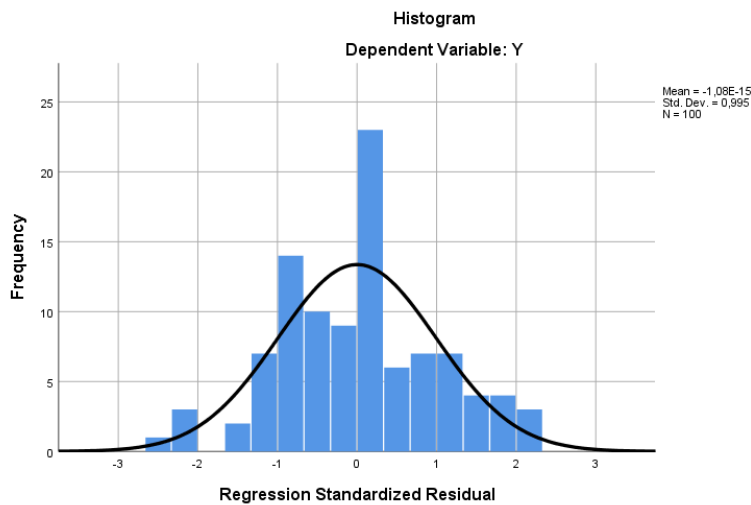
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai sinifikansi pada tabel One Sample-Kolomogrov-SmirnovTest tepat pada baris Asymp. Sig. memiliki nilai 0,099 atau Asymp.Sig > 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi dengan normal.

**Gambar 4.4**



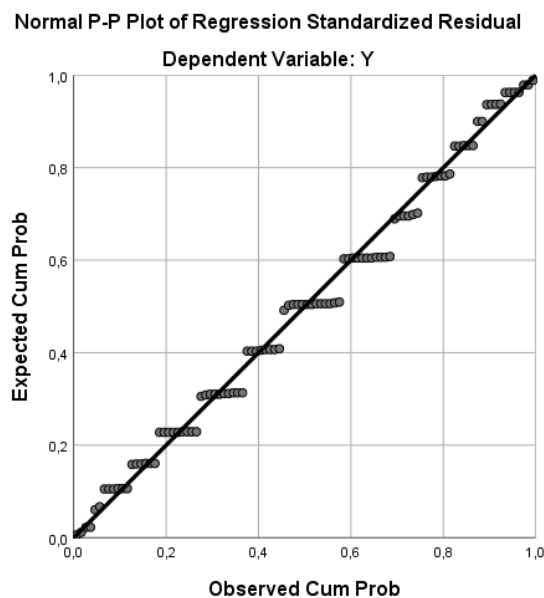
## Grafik Histogram Normalitas



Berpedoman pada gambar 4.4 tersebut, bisa diketahui bahwasanya semua variabel independen dan dependen membentuk histogram dengan pola parabola atau lonceng sehingga dipastikan berdistribusi normal.

**Gambar 4.5**

## Grafik Normal P- Plot



Didasarkan pada gambar Normal P-Plot diatas, tampak bahwa model regresi ini memenuhi karakteristik uji normalitas dan data dipastikan berdistribusi normal sebab titik-titik datanya menyebar di dekat grafik atau garis diagonalnya.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini dimaksudkan dalam mengamati apakah di dalam model regresi terdapat yang namanya korelasi antar variabel independen atau sebaliknya. Model regresi yang layak dan baik digunakan ialah yang bebas multikolinearitas.

Menurut (Rusiadi,2013) uji multikolinieritas memiliki kriteria dimana dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) ialah :

- 1) Dipastikan data mengalami multikolinearitas bilamana nilai VIF melebihi angka 10,0.
- 2) Dipastikan data tidak mengalami multikolinearitas bilamana nilai VIF kurang dari angka 10,0.

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	11,595	2,948		3,933	,000		
X1	,496	,054	,678	9,129	,000	,307	3,252
X2	,741	,183	,477	4,047	,000	,351	2,849
X3	,535	,151	,348	3,529	,001	,502	1,991

a. Dependent Variable: Y

Didasarkan pada sajian tabel diatas, karenanya bisa dilihat bahwa nilai dalam model regresi ini tidak muncul masalah multikolinearitas sebab nilai *tolerance* seluruh variabel independen ialah lebih kecil dari 10,0.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui di sebuah model regresi apakah terjadi perbedaan varian dari residual sebuah penelitian ke penelitian lain. Uji glejser meregresi nilai absolute residual terhadap nilai independen, bilamana probabilitas signifikansinya melebihi tingkat kepercayaan 0,05%

sehingga bisa dibuat kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Gletser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,357	2,395		1,819	,072
	X1	-,042	,055	-,078	-,766	,446
	X2	-,077	,079	-,100	-,976	,331
	X3	-,005	,066	-,007	-,070	,944

a. Dependent Variable: RESABS

Diketahui bahwasanya :

Nilai Sig X1 0,446 > 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas

Nilai Sig X2 0,331 > 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas

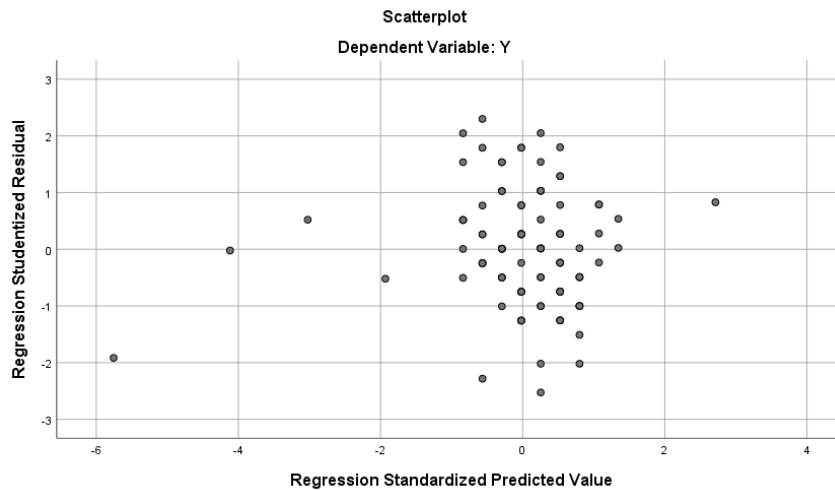
Nilai Sig X3 0,944 > 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas

Maka disimpulkan bahawa ketiga variabel tersebut tidak mengalami gejala heterokedastisitas terhadap Variabel Y sehingga pada uji ini sudah memenuhi syarat yang dapat melanjutkannya ke tahap uji regresi.

**Gambar 4.6**



## Hasil Uji Scatterplot



Berdasarkan gambar 4.6 tampak bahwa scatterplot menunjukkan bahwa gambar tidak membentuk pola tertentu hanya saja sedikit merapat dan tidak terlihat membentuk pola atau titik-titik mengumpul dan menyebar dibawah serta diatas angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (t)

Uji t ini dipergunakan untuk menilai apakah tiap-tiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang cukup besar pada variabel dependen. Adapun hasil analisisnya bisa diamati pada tabel 4.15

Tabel 4.15

**Hasil Uji Parsial (t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,595	2,948		3,933	,000		
X1	,496	,054	,678	9,129	,000	,307	3,252
X2	,741	,183	,477	4,047	,000	,351	2,849
X3	,535	,151	,348	3,529	,001	,502	1,991

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa :

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.  
 Pada variabel kompensasi atau X1, didapati nilai  $t_{hitung} = 9,129$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,984$ . Nilai probabilitas Sig yakni 0,000. Nilai Sig < 0,05 atau 0,000 < 0,05 dengan ketentuan nilai p-value < 0,05. Maknanya keputusan yaitu menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ , dengan begitu bisa dipastikan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.  
 Pada variabel motivasi atau X2, didapati nilai  $t_{hitung} = 4,047$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,984$  probabilitas Sig yakni 0,000. Nilai Sig < 0,05 atau 0,000 < 0,05 dengan ketentuan nilai p-value < 0,05. Maknanya keputusan yaitu menerima  $H_2$  dan menolak  $H_0$ , dengan begitu bisa dipastikan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.  
 Pada variabel gaya kepemimpinan atau X3, didapati nilai  $t_{hitung} = 3,529$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,984$ . Nilai probabilitas Sig yakni 0,001. Nilai Sig < 0,05 atau 0,001 < 0,05 dengan ketentuan nilai p-value < 0,05. Maknanya keputusan yaitu menerima  $H_3$  dan menolak  $H_0$ ,



dengan begitu bisa dipastikan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**b. Uji Simultan (F)**

Uji simultan dimanfaatkan dalam mengetahui pengaruh total variabel independen terhadap dependen yang analisisnya bisa dilihat pada tabel 4.16

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Antara Variabel Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1402,145	3	467,382	36,342	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1234,615	96	12,861		
	Total	2636,760	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Dari tabel tersebut bisa diketahui bahwasanya  $F_{hitung}$  sebesar 36,342 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,70 dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga kompensasi, motivasi serta gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**c. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji ini dimaksudkan untuk melihat dan menghitung kemampuan model dalam upaya menguraikan variasi variabel terikat yang hasil analisisnya bisa dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.17**  
**Uji Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,729 <sup>a</sup>	,532	,517	3,58616	1,714

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Bedasarkan tabel 4.15 yang terlihat ialah nilai  $R^2$  sebesar 0,517 yang berarti ini sama dengan 51,7% kinerja (Y) bisa diuraikan oleh kompensasi (X1), motivasi (X2) dan gaya kepemimpinan (X3). Sednagkan sisanya 48,3% dijelaskan oleh sebab variabel lain yang tak disertakan dalam model penelitian ini.

**4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda dipakai dalam memastikan hubungan yang linear antara beragam variabel independen yaitu X1,X2 dan X3 serta dengan variabel dependen yaitu Y. dari tabel 4.18 dapat diperoleh regresi linear berganda seperti berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant )	11,595	2,948		3,933	,000		
X1	,496	,054	,678	9,129	,000	,307	3,252

X2	,741	,183	,477	4,047	,000	,351	2,849
X3	,535	,151	,348	3,529	,001	,502	1,991

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 11.595 + 0.496X1 + 0.741X2 + 0.535X3 + e$$

Berpedoman pada tabel 4.18 dapat diinterpretasikan dari persamaan regresi linear berganda yaitu :

- Nilai constant kinerja karyawan Y yaitu sebesar 11,595 yang menyebutkan bila variabel X1, X2 dan X3 bernilai 0, karenanya kinerja karyawan bernilai 11,595.
- Nilai koefisien X1 yaitu sebesar 0,496 yang maknanya bahwa tiap kali variabel X1 meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan turut naik sebesar 0,496 atau 49% lalu bila variabel X1 menurun sebesar 1% maka kinerja karyawan akan ikut menurun sebesar 0,496 atau 49%.
- Nilai koefisien X2 yaitu sebesar 0,741 yang maknanya bahwa tiap kali variabel X2 meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan turut naik sebesar 0,741 atau 74% dan bila X2 mengalami penurunan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan ikut menurun sebesar 0,741 atau 74%.
- Nilai koefisien X3 yaitu senilai 0,535 yang maknanya tiap kali terjadi peningkatan X3 sebesar 1%, karenanya kinerja karyawan akan turut naik sebesar 0,535 atau 53% lalu bila terjadi penurunan X3 sebesar 1%, karenanya kinerja karyawan akan ikut menurun sebesar 0,535 atau 53%.

## B. Interpretasi Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji yang dilakukan dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dibuktikan dengan hasil uji t yang dilakukan memiliki nilai thitung sebesar 9,129 > nilai ttabel sebesar 1,984 serta nilai Sig 0,000 < p-value 0,05 yang maknanya bahwa H1 diterima. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari Standarde Coefficient Beta bernilai sebesar 0,678 atau sama dengan 67,8% yang memiliki arti bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh yang besar dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari.



Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dari perusahaan adalah faktor yang mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam aktivitas perusahaan. Karena tujuan karyawan dalam bekerja ialah untuk memperoleh reward dalam bentuk kompensasi yang setara dengan imbalan atas jasa dan dedikasinya bagi perusahaan. Penghargaan yang dalam bentuk kompensasi adalah indikator terpenting dan menjadi pusat perhatian tiap orang didalam perusahaan demi mencukupi kepuasan dan juga untuk menaikkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu karyawan sangat menggantungkan harapannya pada kompensasi demi memelihara kestabilan hidupnya, sedangkan perusahaan memanfaatkan keahlian dan kemampuan kerja karyawan untuk memelihara eksistensi bisnisnya (Somantri et al., 2021).

Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian oleh Opan Arifudin (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Global (PT.GM) dalam penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan lalu sejalan dengan penelitian yang dilangsungkan oleh Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto (2020) yang mengatakan bahwa kompensasi bisa menaikkan kinerja karyawan yang berarti kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji yang dilakukan dapat dilihat bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dibuktikan dengan hasil uji t yang dilakukan memiliki nilai thitung sebesar  $4,047 > \text{nilai tabel sebesar } 1,984$  serta nilai  $\text{Sig } 0,000 < p\text{-value } 0,05$  yang maknanya bahwa  $H_1$  diterima. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari Standarde Coefficient Beta bernilai sebesar  $0,477$  atau sama dengan  $47,7\%$  yang memiliki arti bahwasanya motivasi memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi diperkuat oleh keahlian yang tinggi pula akan membuat kinerja pegawai menjadi tinggi dan begitu sebaliknya. Kemudian kalau saja motivasi pegawai yang tinggi tidak disokong oleh keahlian yang mumpuni, maka pada hakikatnya karyawan tersebut mempunyai minat yang besar namun tak didukung oleh kemampuannya. Kinerja merupakan perilaku kerja serta hasil kerja yang sudah diraih untuk menuntaskan segala tanggung jawab dan tugas-tugas yang diamanahkan dalam sebuah periode tertentu (Kusumayanti et al., 2020). Penelitian ini relevan dan selaras dengan penelitian Kepi Kusunayanti dkk, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja,

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Dan penelitian yang dilangsungkan oleh Rizi Fizal dkk (2019) dengan judul Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan yang mengatakan bahwa motivasi bisa menaikkan kinerja karyawan yang berarti motivasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji yang dilakukan dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dibuktikan dengan hasil uji t yang dilakukan memiliki nilai thitung sebesar  $3,529 > \text{nilai t tabel sebesar } 1,984$  serta nilai Sig  $0,001 < p\text{-value } 0,05$  yang maknanya bahwa H1 diterima. Besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari Standarde Coefficient Beta bernilai sebesar  $0,348$  atau sama dengan  $34,8\%$  yang memiliki arti bahwasanya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan kompensasi dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari.

Gaya kepemimpinan yang merupakan sebuah upaya oleh pimpinan yang berusaha dilakukan demi memengaruhi bawahan atau karyawannya, mengarahkan, membina dan membimbing bawahannya menuju arah yang positif dan jauh lebih baik melalui tahapan dan serangkaian proses yang panjang (Batubara, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dan diperkuat oleh penelitian Ahmad Zulfikar (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Medan kemudian juga penelitian oleh Soulthan S. Batubara (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT.Inalum (Persero) bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **4. Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel independen yang sangat berpengaruh terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kompensasi sebab memiliki nilai pengaruh sebesar  $67,8\%$  terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari. Dibandingkan

variabel motivasi hanya memiliki pengaruh sebesar 47,7% terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan memiliki nilai pengaruh lebih kecil yaitu sebesar 34,8% terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Somantri,2021) yang berjudul “Optimalisasi Displin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja”, dan sesuai dengan penelitian Agustinus Yunuar Budhi (Heriyanto,2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kompensasi adalah indikator terpenting dan menjadi pusat perhatian setiap orang didalam perusahaan demi mencukupi kepuasan juga untuk menaikkan kinerja. Oleh sebab itu karyawan sangat menggantungkan harapannya pada kompensasi demi memelihara kestabilan hidupnya, sedangkan perusahaan memanfaatkan keahlian dan kemampuan kerja karyawan untuk memelihara eksistensi bisnisnya. Karena pada dasarnya setiap karyawan bekerja disebuah perusahaan dengan tujuan utama yaitu mendapatkan imbalan yang mampu menopang kebutuhannya sehari-hari.

## Kesimpulan

Berpedoman pada hasil pengujian SPSS yang sudah dilakukan, karenanya didapati kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- a. Variabel kompensasi (x1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari.
- b. Variabel motivasi (x2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari.
- c. Variabel gaya kepemimpinan (x3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari.
- d. Hasil dari pengolahan secara Uji Simultan (F) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) Unit Tobasari.

## Saran

- a. Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadikan inspirasi untuk menciptakan ide bagaimana manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam memanager perusahaan.
- b. Diharapkan untuk penelitian dapat memperluas pokok bahasan beserta sampel guna untuk menunjang hasil penelitian yang lebih maksimal.
- c. Diharapkan agar pemimpin bagian SDM PTPN IV Perkebunan Teh Unit Tobasari untuk mampu mempertahankan sistem kompensasi yang sesuai dengan upah minimum regional Indonesia, guna untuk membangkitkan semangat kerja para karyawan. Sehingga untuk kedepannya diharapkan tidak ada lagi peningkatan absen ketidakhadiran para karyawan dan diharapkan gaya kepemimpinan yang demokrtais.

## DAFTAR PUSTAKA

Aditya Pratama, M. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja (studi kasus pada pt. pegadaian (persero)*.

Aisah, S. N., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 2(1), 42–50.



- Alhadar, F. M., & Rajak, A. (2019). Karakteristik Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Organisasi Islam (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Maluku Utara dan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ternate). *Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)*, 7(1), 1–15.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Badaruddin. (2019). Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “. *Semnas Multidisiplin Ilmu Universitas Serambi Mekka*, 2(1), 134–147.
- Batubara, S. S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Dara, H. V. G. (2016). Kinerja Extra-Role Dan Kebijakan Kompensasi. *Januari*, 8(1), 33–42.
- Dewi, S. (2020). PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Dharma, B., Syahfitri, & Mawarni, I. S. (2022). TINGKAT KEBANGKRUTAN KEUANGAN PT BANK SINARMAS TBK BERDASARKAN ALTMAN’Z-SCORE PERIODE 2017 – 2021. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(4), 226–236.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fernanda, R. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Nominal*, 5(2), 81–95.
- Gama, M. N. A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS NU JOMBANG. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2351>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, M. I. (2023). FAKTO-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI. *Economic and Business Management International Journal*, 5(2), 148–156. <https://doi.org/10.556442>
- Harahap, M. I., & Berutu, I. V. N. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan

- Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara). *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 2(2), 280–285.
- Harahap, M. S., Ikhlasiah, S., & Nunzairina. (2022). Eksistensi Motivasi dalam Meningkatkan Potensi Personal dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadis. *Al- Liqo : Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 128–141. <https://jurnal.stitalishlahbondowoso.ac.id/index.php/tsaqofah/article/view/86/77>
- Heriyanto, A. Y. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(1), 90–98. <https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1795>
- Junaid, J. Bin. (2023). STRATEGI MANAJEMEN KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH SEBAGAI PEMIMPIN DALAM MEMOTIVASI KERJA BAWAHAN DENGAN BERLANDASKAN PADA HADIS NABI SAW. *Educational Leadership : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 263–276.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*.
- Nurahmad, R. (2018). *Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara iv medan*.
- Nuriyany, N. (2018). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DISTRIBUTOR BAHAN KIMIA PALEMBANG. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 181–192.
- Purba, M. S. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Perkebunan Nusantara V Persero)*.
- Rahmawani, R. (2021). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINARMAS MEDAN*.
- Rahmi, R. (2018). *FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNANAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN (STUDI KASUS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN JL. LETJEN SUPRAPTO NO. 2, MEDAN MAIMUN*.
- Resito, H. (1991). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Gramedia Pustaka Utama.
- Rifdayanti. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (Persero) KANTOR WILAYAH VI MAKASSAR*.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2017). *Metode Penelitian* (A. Novalina (ed.)).
- Saputra, N. (2021). *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT* (Issue April).
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316–325. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>

- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020b). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Silaen, R. N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA\\_KARYAWAN\\_2\\_CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38)
- Somantri, B., Riyanto, A., Raspati, G., & Marsusanti, E. (2021). Optimalisasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan Dalam Meningkatkan Kompensasi. *JURNAL SWABUM*, 9(2), 119–127. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v9i2.11022>
- Suriadi, B., & Soemitra, A. (2022). Analisis Pengaruh Literasi , Motivasi , Persepsi , dan Pendapatan Terhadap Minat Mahasiswa Menggunakan Produk Reksadana Syariah ( Study Kasus Mahasiswa FEBI UINSU ). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 2059–2067. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5289> 1.
- Wicaksono, A. S. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BNI SYARIAH KANTOR CABANG FATMAWATI JAKARTA SELATAN*.
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). Uji Persyaratan Analisis. In *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang*.
- Zainarti. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. A. Dr.Marliyah (ed.); Edisi Pert). FEBI UIN-SU Press.
- Zulfikar, A. (2019a). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IV MEDAN*.
- Zulfikar, A. (2019b). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IV MEDAN*.