

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Rajawali Perkasa Furniture Pati

1. Profil PT Rajawali Perkasa Furniture

PT. Rajawali Perkasa Furniture merupakan perusahaan individu yang didirikan pada tahun 2003 dan fokus dalam produksi furniture di Pati. Perusahaan ini telah mendirikan dua pabrik di wilayah yang sama. PT. Rajawali Perkasa Furniture memiliki sejumlah departemen, termasuk cushion, kayu, alumunium, rope, indoor, dan finishing, dalam melaksanakan proses produksi barang.

PT. Rajawali Perkasa Furniture aktif dalam kegiatan ekspor dan impor. Dalam konteks ini, perusahaan telah menjalin kerjasama dengan sejumlah pembeli, termasuk Fourhands, Dawson, Melton Craft, Devon, Sims, Brafab, dan Tikamoon. Fourhands dianggap sebagai prioritas utama karena merupakan salah satu pembeli terbesar, terutama dalam pemesanan cushion yang banyak. Departemen cushion di PT. Rajawali Perkasa Furniture yang paling diminati dalam produksi tersebut.

2. Sejarah Berdirinya PT Rajawali Perkasa Furniture

Perusahaan produksi furniture PT. Rajawali Perkasa Furniture, yang dimiliki oleh Bapak Yafet Sutrisno didirikan pada tahun 2003. Awalnya pada tahun 2003 perusahaan ini hanya fokus memproduksi furniture dari bahan kayu dan hanya mendistribusikannya di Indonesia.

Sejak Tikamoon dan Brafab menjadi pembeli, disitulah dimulai aktivitas ekspor. Pada tahun 2013, Connect Living menyatakan minatnya untuk bergabung dengan PT. Rajawali Perkasa Furniture dan membawa beberapa pembeli, termasuk Fourhands dari Austin, Texas, dan Sims dari Selandia Baru. Inilah awal dari perusahaan memasuki pasar ekspor dan impor.

Tahun 2017 PT. Rajawali Perkasa Furniture membentuk departemen cushion dengan Sims sebagai pembeli pertama, menghasilkan produk bernama Barker dan Blake. Sejak saat itu hingga sekarang perusahaan terus aktif dalam produksi furniture dari kayu dan telah berkembang dengan menambah produksi dari cushion dan alumunium.

3. Visi dan Misi Perusahaan

Suatu perusahaan tentunya memiliki visi dan misi. Berikut ini adalah visi dan misi yang dimiliki oleh PT Rajawali Perkasa Furniture :

Visi

- Menjadi perusahaan furniture yang professional yaitu dengan memiliki manajemen yang tepat guna dalam mengelola organisasi dan menjalankan usaha.
- Menjadi perusahaan furniture yang terpilih, dengan maksud perusahaan yang memiliki prioritas utama dalam bekerjasama dengan semua pihak yang berkepentingan.
- Menjadi perusahaan yang terpercaya, yaitu perusahaan yang memiliki akuntabilitas dan kredibilitas yang tinggi.

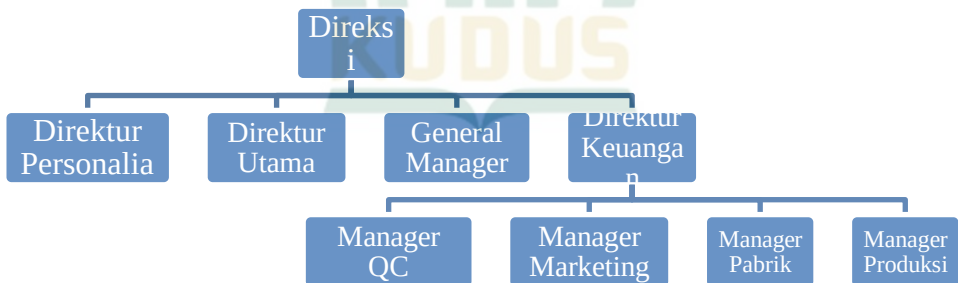
Misi

- Mengembangkan produk dan pasar untuk kepuasan konsumen.
- Meningkatkan nilai investasi pemegang saham.
- Mensejahterakan karyawan.
- Membangun kemitraan perusahaan untuk meningkatkan kepercayaan konsumen.

4. Struktur Organisasi

PT Rajawali Perkasa Furniture memiliki struktur organisasi yang dapat digunakan untuk mengatur karyawan, sehingga dapat digunakan untuk melaksanakan tugas yang diembannya. Berikut struktur organisasi PT Rajawali Perkasa Furniture :

Struktur Organisasi



Tugas dan wewenang dari masing- masing divisi dari gambar diatas, dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut ini :

a. Direksi

Memiliki tanggung jawab untuk memimpin, mengelola, dan menjaga keseimbangan kepentingan semua pihak terkait dengan kegiatan perusahaan.

b. Direktur Personalia

Bertanggung jawab dalam pengembangan sistem perencanaan personalia serta pelaksanaan kebijakan karyawan.

c. Direktur Utama

Memiliki tanggung jawab mengkoordinasi seluruh kegiatan dalam kepegawaian, administrasi keuangan, dan kesekretariatan.

d. General Manager

Menyusun kebijakan perusahaan dengan merinci rencana dan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta memiliki tanggung jawab terhadap aspek internal dan eksternal perusahaan.

e. Direktur Keuangan

Memiliki kewajiban mengawasi seluruh operasional keuangan perusahaan dan bertanggung jawab atas segala aktivitas terkait keuangan.

f. Manager QC

Memantau produk yang diproduksi oleh perusahaan dan bertanggung jawab untuk memonitor, menganalisis, meneliti, dan menguji produk. Selain itu, Manager Quality Control juga memastikan pengawasan terhadap setiap proses dalam produksi produk.

g. Manager Marketing

Merancang, mengorganisir, menganalisis, melaksanakan, dan mengevaluasi manajemen pemasaran, penjualan, serta promosi sebagai tanggung jawabnya untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.

h. Manager Pabrik

Bertanggung jawab atas pengelolaan semua aset dan sumber daya perusahaan untuk memfasilitasi kelancaran operasional produksi.

i. Manager Produksi

Bertugas terlibat dalam perencanaan, koordinasi, dan kontrol proses manufaktur, dengan tanggung jawab

memastikan efisiensi, ketepatan, dan jumlah produksi yang akurat dari barang yang diproduksi.

B. Gambaran Umum Responden

Sebanyak 75 karyawan dari PT. Rajawali Perkasa Furniture menjadi subjek penelitian ini, dengan perhatian pada aspek seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja di perusahaan tersebut. Berikut adalah profil umum dari para responden dalam penelitian ini.

1. Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini responden dibagi menjadi dua kategori, yakni pria dan wanita, yang totalnya mencapai 75 responden, dengan data sebagai berikut:.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	44	58,7 %
Perempuan	31	41,3%
Jumlah	75	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki- laki berjumlah 44 orang atau sebanyak 58,7% dan responden perempuan berjumlah 31 orang atau sebanyak 41,3% dari 75 responden yang menjadi sampel.

2. Usia

Responden dikelompokkan ke dalam empat kategori usia sesuai dengan yang tertera dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
Dibawah 20 Tahun	10	13,3%
20- 30 Tahun	45	60%
30-40 Tahun	12	16%
Diatas 40 Tahun	8	10,7%
Jumlah	75	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berusia di bawah 20 tahun adalah 10 atau 13,3%, sedangkan responden yang berusia antara 20 hingga 30

tahun sebanyak 45 atau 60%. Sementara itu, responden yang berusia antara 30 hingga 40 tahun sebanyak 12 atau 16%, dan responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 8 atau 10,7%. Dengan demikian, kelompok usia yang paling banyak adalah responden yang berusia 20-30 tahun, yakni 45 orang atau 60%

3. Pendidikan Terakhir

Responden diklasifikasikan ke dalam empat kelompok berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, seperti yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	presentase
SD	0	0%
SMP	14	18,7%
SMA	60	80%
Sarjana/Diploma	1	2%
Jumlah	75	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Dari tabel 4.3 tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yakni 60 orang atau 80%, memiliki latar belakang pendidikan SMA. Tidak ada responden yang memiliki latar belakang pendidikan SD, sementara 14 orang atau 18,7% memiliki latar belakang pendidikan SMP, dan hanya 1 orang atau 2% memiliki latar belakang pendidikan Sarjana/Diploma.

4. Lama Bekerja

Responden dikelompokkan menjadi empat klasifikasi lama bekerja seperti yang tercantum pada tabel berikut.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Presentase
1 tahun kebawah	20	26,7%
1-3 tahun	8	10,7%
3-5 tahun	30	40%
5 tahun keatas	17	22,7%
Jumlah	75	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.4 tersebut, terlihat bahwa sebanyak 20 responden atau 26,7% memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun, sementara 8 responden atau 10,7% memiliki pengalaman kerja antara 1-3 tahun. Sebanyak 30 responden atau 40% memiliki

pengalaman kerja antara 3-5 tahun, dan 17 responden atau 22,7% telah bekerja lebih dari 5 tahun. Kesimpulannya, mayoritas responden, yaitu 30 orang atau 40%, memiliki pengalaman kerja selama 3-5 tahun.

C. Deskripsi Data

Berikut adalah hasil dari setiap tanggapan responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Perkasa Furniture:

Tabel 4.5
Hasil Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (X1)										
Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
1	0	0%	1	1,3%	19	25,3%	42	56%	13	17,3%
2	0	0%	2	2,7%	21	28%	39	52%	13	17,3%
3	0	0%	0	0%	15	20%	42	56%	18	24%
4	0	0%	11	14,7%	22	29,3%	27	36%	15	20%
5	0	0%	0	0%	10	13,3%	45	60%	20	26,7%
6	0	0%	0	0%	20	26,7%	35	46,7%	20	26,7%
7	0	0%	9	12%	20	26,7%	32	42,7%	14	18,7%
8	0	0%	5	6,7%	16	21,3%	37	49,3%	17	22,7%
9	1	1,3%	3	4%	22	29,3%	37	49,3%	12	16%
10	0	0%	2	2,7%	24	32%	27	36%	22	29,3%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Adapun penjelasan angket sebagai berikut :

1. Pemimpin memiliki kreatifitas yang baik.

Dari penelitian yang dilakukan tentang gaya kepemimpinan dalam pertanyaan pertama, responden menunjukkan bahwa 0 orang (0%) sangat tidak setuju, 1 orang (1,3%) tidak setuju, 19 orang (25,3%) netral, 42 orang (56%) setuju, dan 13 orang (17,3%) sangat setuju.

2. Pemimpin lebih dewasa dalam berpikir dan mengelola bawahannya.

Dalam hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam pertanyaan kedua, responden menunjukkan bahwa 0 orang (0%) sangat tidak setuju (0%), 2 orang (2,7%) tidak setuju, 21 orang (28%) netral, 39 orang (52%) setuju, dan 13 orang (17,3%) sangat setuju.

3. Pemimpin memotivasi para karyawan nya ketika bekerja.
 Dalam hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam pertanyaan ketiga, responden menunjukkan bahwa 0 orang (0%) sangat tidak setuju (0%), 0 orang (0%) tidak setuju, 15 orang (20%) netral, 42 orang (56%) setuju, dan 18 orang (24%) sangat setuju.
4. Pemimpin menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.
 Dalam hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam pertanyaan keempat, responden menunjukkan bahwa 0 orang (0%) sangat tidak setuju (0%), 11 orang (14,7%) tidak setuju, 22 orang (29,3%) netral, 27 orang (36%) setuju, dan 15 orang (20%) sangat setuju.
5. Pemimpin memberikan tindakan tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.
 Dalam hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam pertanyaan kelima, responden menunjukkan bahwa 0 orang (0%) sangat tidak setuju (0%), 0 orang (0%) tidak setuju, 10 orang (13,3%) netral, 45 orang (60%) setuju, dan 20 orang (26,7%) sangat setuju.
6. Adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan.
 Dalam hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam pertanyaan keenam, responden menunjukkan bahwa 0 orang (0%) sangat tidak setuju (0%), 0 orang (0%) tidak setuju, 20 orang (26,7%) netral, 35 orang (46,7%) setuju, dan 20 orang (26,7%) sangat setuju.
7. Pemimpin menggunakan bahasa yang sopan dalam berinteraksi.
 Dalam hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam pertanyaan ketujuh, responden menunjukkan bahwa 0 orang (0%) sangat tidak setuju (0%), 9 orang (12%) tidak setuju, 20 orang (26,7%) netral, 32 orang (42,7%) setuju, dan 14 orang (18,7%) sangat setuju.
8. Pemimpin tidak semena – mena dalam menggunakan kekuasaan.
 Dalam hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam pertanyaan kedelapan, responden menunjukkan bahwa 0 orang (0%) sangat tidak setuju (0%), 5 orang (6,7%) tidak setuju, 16 orang (21,3%) netral, 37 orang (49,3%) setuju, dan 17 orang (22,7%) sangat setuju.
9. Pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan kelompok.
 Dalam hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam pertanyaan kesembilan, responden menunjukkan bahwa 1 orang (1,3%) sangat tidak setuju (0%), 3 orang (4%) tidak setuju, 22

orang (29,3%) netral, 37 orang (49,3%) setuju, dan 12 orang (16%) sangat setuju.

10. Pemimpin mampu mensejahterakan karyawannya.

Dalam hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan dalam pertanyaan kesepuluh, responden menunjukkan bahwa 0 orang (0%) sangat tidak setuju (0%), 2 orang (2,7%) tidak setuju, 24 orang (32%) netral, 27 orang (36%) setuju, dan 22 orang (28,3%) sangat setuju.

Tabel 4.6
Hasil Penelitian Variabel Kompensasi

Kompensasi (X2)										
Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
1	3	4%	0	0%	12	16%	45	60%	15	20%
2	5	6,7%	14	18,7%	32	42,7%	19	25,3%	5	6,7%
3	0	0%	0	0%	1	1,3%	44	58,7%	30	40%
4	2	2,7%	18	24%	36	48%	16	21,3%	3	4%
5	1	1,3%	5	6,7%	30	40%	30	40%	9	12%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Adapun penjelasan angket sebagai berikut :

1. Upah yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya dan UMR.

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kompensasi, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (4%), tidak setuju 0 orang (0%), netral sebanyak 12 orang (16%), setuju sebanyak 45 orang (60%) dan sangat setuju sebanyak 15 orang (20%).

2. Saya menerima bonus yang berkaitan dengan penyelesaian tugas.

Dari hasil penelitian pada pertanyaan kedua mengenai kompensasi, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (6,7%), tidak setuju sebanyak 14 orang (18,7%), netral sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 19 orang (25,3%) dan sangat setuju 5 orang (6,7%).

3. Saya merasa aman dengan adanya jaminan ketenagakerjaan dalam bekerja di perusahaan.

Dari hasil penelitian pada pertanyaan ketiga mengenai kompensasi, responden menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 orang (0%), netral sebanyak 1 orang (1,3%), setuju sebanyak 44 orang (58,7%) dan sangat setuju sebanyak 30 orang (40%).

4. Saya mendapat fasilitas dari perusahaan untuk mempermudah dalam menunjang pekerjaan.

Dari hasil penelitian pada pertanyaan keempat mengenai kompensasi responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2,7%), tidak setuju sebanyak 18 orang (24%), netral sebanyak 36 orang (48%), setuju sebanyak 16 orang (21,3%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (4%).

5. Saya merasa upah yang saya terima tidak bisa mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari.

l penelitian pada pertanyaan kelima mengenai kompensasi responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (6,7%), netral sebanyak 30 orang (40%), setuju sebanyak 30 orang (40%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (12 %).

Tabel 4.7
Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X3)										
Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
1	0	0%	2	2,7%	20	26,7%	40	53,3%	13	17,3%
2	5	6,7%	11	14,7%	30	40%	26	34,7%	3	4%
3	8	10,7%	13	17,3%	19	25,3%	32	42,7%	3	4%
4	5	6,7%	6	8%	30	40%	30	40%	4	5,3%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Adapun penjelasan angket sebagai berikut :

1. Penerangan ditempat perusahaan saya bekerja telah memadai.

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai lingkungan kerja fisik responden menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (2,7%), netral sebanyak 20 orang (26,7%), setuju sebanyak 40 orang (53,3%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (17,3 %).

2. Pemeliharaan warna dinding ditempat perusahaan saya bekerja nyaman dilihat.

Dari hasil penelitian pada pertanyaan kedua mengenai lingkungan kerja fisik responden menjawab sangat tidak setuju 5 orang (6,7%), tidak setuju sebanyak 11 orang (14,7%), netral sebanyak 30 orang (40%), setuju sebanyak 26 orang (34,7%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (4%).

3. Sirkulasi udara ditempat perusahaan saya bekerja telah memadai.
Dari hasil penelitian pada pertanyaan ketiga mengenai lingkungan kerja fisik responden menjawab sangat tidak setuju 8 orang (10,7%), tidak setuju sebanyak 13 orang (17,3%), netral sebanyak 19 orang (25,3%), setuju sebanyak 32 orang (42,7%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (4%).
4. Tingkat kebisingan ditempat perusahaan saya bekerja dalam batas wajar.

Dari hasil penelitian pada pertanyaan keempat mengenai lingkungan kerja fisik responden menjawab sangat tidak setuju 5 orang (6,7%), tidak setuju sebanyak 6 orang (8%), netral sebanyak 30 orang (40%), setuju sebanyak 30 orang (40%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (5,3%).

Tabel 4.8
Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)										
Item	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%
1	0	0%	0	0%	8	10,7%	49	65,3%	18	24%
2	0	0%	1	1,3%	3	4%	51	68%	20	26,7%
3	0	0%	0	0%	6	8%	46	61,3%	23	30,7%
4	0	0%	0	0%	0	0%	47	62,7%	28	37,3%
5	0	0%	0	0%	3	4%	46	61,3%	26	34,7%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas standar perusahaan (ketelitian, kelengkapan, dan kebersihan)
Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kinerja karyawan responden menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), netral sebanyak 8 orang (10,7%), setuju sebanyak 49 orang (65,3%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (24%).
2. Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.
Dari hasil penelitian pada pertanyaan kedua mengenai kinerja karyawan responden menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1,3%), netral sebanyak 3 orang (4%), setuju sebanyak 51 orang (68%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (26,7%).
3. Saya mampu bekerjasama dengan karyawan yang lain dalam mencapai kinerja yang ditetapkan perusahaan.
Dari hasil penelitian pada pertanyaan ketiga mengenai kinerja karyawann responden menjawab sangat tidak setuju 0

orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), netral sebanyak 6 orang (8%), setuju sebanyak 46 orang (61,3%) dan sangat setuju sebanyak 23 orang (30,7%).

4. Dalam bekerja saya dapat bekerjasama dengan karyawan lain.

Dari hasil penelitian pada pertanyaan keempat mengenai kinerja karyawan responden menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), netral sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 47 orang (62,7%) dan sangat setuju sebanyak 28 orang (37,3%).

5. Saya melakukan komunikasi antar sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Dari hasil penelitian pada pertanyaan kelima mengenai kinerja karyawan responden menjawab sangat tidak setuju 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), netral sebanyak 3 orang (4%), setuju sebanyak 46 orang (61,3%) dan sangat setuju sebanyak 26 orang (34,7%).

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil analisis uji validitas digunakan untuk membandingkan r hitung dengan r tabel, sedangkan untuk r hitung dapat dilihat menggunakan *corrected item total correlation* pada program SPSS versi 20. Selanjutnya untuk menentukan r tabel dilihat dari tabel producty moment dengan $df = N-2$. Dalam penelitian ini jumlah responden yang diambil sebanyak 75 responden, jadi $df = 75-2 = 73$, maka besar r tabel yang didapatkan adalah 0,227. Untuk pengambilan keputusan jika r hitung $>$ r tabel valid maka dapat digunakan p value $<$ α dimana α sebesar 5% atau 0.05.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variable	Item	Corected Item Total Correlation (r hitung)	R table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,681	0,227	Valid
	X1.2	0,671	0,227	Valid
	X1.3	0,686	0,227	Valid
	X1.4	0,790	0,227	Valid
	X1.5	0,314	0,227	Valid
	X1.6	0,768	0,227	Valid
	X1.7	0,608	0,227	Valid
	X1.8	0,581	0,227	Valid
	X1.9	0,569	0,227	Valid
	X1.10	0,408	0,227	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,815	0,227	Valid
	X2.2	0,745	0,227	Valid
	X2.3	0,669	0,227	Valid
	X2.4	0,758	0,227	Valid
	X2.5	0,746	0,227	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,233	0,227	Valid
	X3.2	0,550	0,227	Valid
	X3.3	0,494	0,227	Valid
	X3.4	0,383	0,227	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,667	0,227	Valid
	Y2	0,744	0,227	Valid
	Y3	0,829	0,227	Valid
	Y4	0,742	0,227	Valid
	Y5	0,729	0,227	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap item memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar (0,227) dan nilainya positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik kuesioner dapat mengukur variabel atau konstruk yang dimaksud. Konsistensi dalam jawaban responden terhadap pertanyaan menentukan apakah kuesioner dapat dianggap dapat diukur atau tidak.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Realiability Coefficiens	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	10 item	0,878	Reliabel
Kompensasi (X2)	5 item	0,896	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	4 item	0,631	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 item	0,894	Reliabel

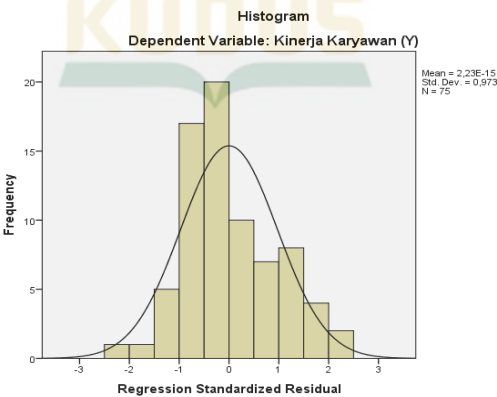
Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel (X1, X2, X3, Y) dianggap reliabel karena nilai Alpha Cronbach-nya > 0,60.

E. Uji Asumsi Klasik
1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data memiliki distribusi yang normal atau tidak. Normalitas dalam konteks model regresi dapat diidentifikasi melalui grafik normal probability plot, histogram, dan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah hasil uji normalitas yang terlampir pada gambar di bawah ini.

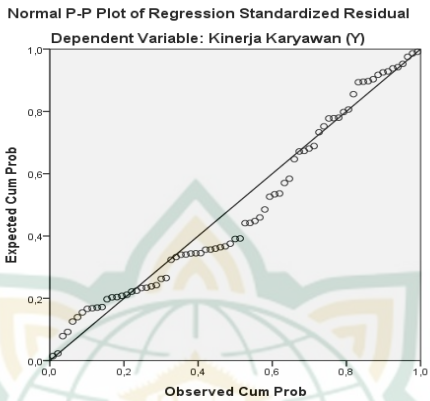
Gambar 4.1
Histogram Hasil Uji Normalitas



Sumber data : output SPSS yang diolah, 2024

Data tersebut mengikuti distribusi normal karena grafiknya menyerupai kurva lonceng.

Gambar 4.2
Normal P-Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber data: output SPSS yang diolah, 2024
Data tersebar mengikuti pola garis normal atau garis lurus dalam grafik sehingga memenuhi kriteria normalitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolomogrov Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Taraf Signifikansi	keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.153	0.05	Data normal

Sumber data : Output SPSS yang Diolah, 2024

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.) adalah 0,153, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

2. Uji Multikolonieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel independen. Variabel independen seharusnya tidak saling terkait atau mengalami multikolinieritas. Model regresi bebas dari multikolinieritas memiliki nilai VIF di bawah 10 dan toleransi lebih dari 0.10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat seperti berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	Taraf Tolerance	VIF	Taraf VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,692	0,10	1,446	10	Tidak terjadi multikolineritas
Kompensasi (X2)	0,793	0,10	1,261	10	Tidak terjadi multikolineritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,853	0,10	1,173	10	Tidak terjadi multikolineritas

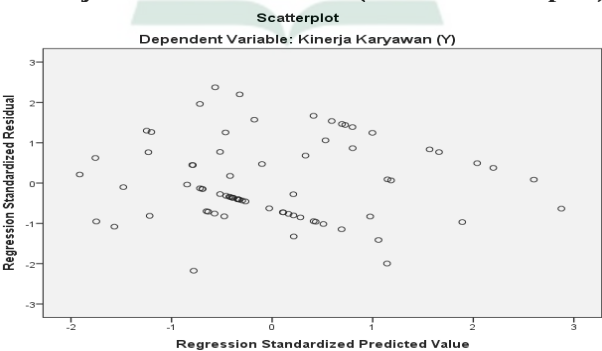
Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tidak ada keberadaan multikolineritas pada semua variabel, yakni gaya kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja. Hal ini terjadi karena semua variabel memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 10% dan nilai VIF (variance inflation factor) yang di bawah 10%.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi perbedaan dalam varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Identifikasi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memeriksa grafik nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) terhadap residual (SRESID), di mana sumbu Y menunjukkan nilai Y yang diprediksi, dan sumbu X menggambarkan selisih antara nilai Y yang diprediksi dan nilai Y sesungguhnya.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)



Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024

Dari gambar tersebut, tidak terlihat pola khusus yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam regresi. Ini menandakan bahwa model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil uji heteroskedasitas menggunakan uji glejser.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedasitas (Uji Glejser)

Variabel	Nilai Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,742	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0,871	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,772	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai signifikansi regresi antara variabel independen dan residual absolut (AbsRes) berturut adalah 0,742, 0,871, 0,772, yang semuanya > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

F. Pengujian Hipotesis
1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis linear berganda dapat diterapkan untuk mengungkap persamaan regresi yang menghubungkan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT Rajawali Perkasa Furniture. Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	3,016
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,098
Kompensasi (X2)	0,373
Lingkungan Kerja (X3)	0,068

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024

Dari persamaan diatas diperoleh persamaan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture adalah sebagai berikut :

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

$$Y = 3,016 + 0,098 X_1 + 0,373 X_2 + 0,068 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien regresi
X ₁	= Gaya Kepemimpinan
X ₂	= Kompensasi
X ₃	= Lingkungan Kerja
e	= Residual titik eror

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

- Konstanta sebesar 3,016 menyatakan jika gaya kepemimpinan (X₁), kompensasi (X₂), lingkungan kerja (X₃), nilainya yakni nol, maka rata- rata variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta 3,016.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,098 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,098. Koefisien bernilai positif menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X₂) sebesar 0,373 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,373, Koefisien bernilai positif menunjukkan semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,068 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,068. Koefisien bernilai positif menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Penggunaan uji koefisien determinasi bertujuan untuk proyeksi atau prediksi nilai variabel dependen (Y), dengan mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi Y, menunjukkan hubungan atau korelasi antara variabel dependen

(kinerja karyawan) dan variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan sementara variabel independen adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	0,356

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024

Hasil pengujian tersebut mengindikasikan bahwa koefisien determinasi, yang disimbolkan dengan R^2 , adalah 0,356. Jika disajikan, nilai tersebut setara dengan 35,6%. Ini berarti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak sebesar 35,6% terhadap kinerja karyawan, sementara 64,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

3. Uji t (Parsial)

Dalam pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture Pati digunakan uji t. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17

Hasil Uji T

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Signifikansi	Nilai a	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1,999	1,993	0,011	0,05	Hipotesis Diterima
Kompensasi (X2)	3,199	1,993	0,002	0,05	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	2,750	1,993	0,020	0,05	Hipotesis Diterima

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2024

Dengan nilai konstanta sebesar 3,016, disimpulkan bahwa jika tidak ada variabel independen seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan akan tetap pada 3,016. Ini menandakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen tersebut,

dan tanpa adanya kehadiran variabel independen tersebut kinerja karyawan akan menurun

Hasil pengolahan data pada tabel t diatas dapat diketahui untuk uji hipotesisi parsial sebagai berikut ini :

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data dalam tabel di atas, disimpulkan bahwa untuk uji hipotesis parsial mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, nilai t_{hitung} adalah 1,999. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1,999 > 1,993$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka **H0 ditolak dan H1 diterima**. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data dalam tabel di atas, disimpulkan bahwa untuk uji hipotesis parsial mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, nilai t_{hitung} adalah 3,199. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,199 > 1,993$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka **H0 ditolak dan H2 diterima**. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data dalam tabel di atas, disimpulkan bahwa untuk uji hipotesis parsial mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai t_{hitung} adalah 2,750. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,750 > 1,993$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka **H0 ditolak dan H3 diterima**. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rajawali Perkasa Furniture Pati.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas mengenai gaya kepemimpinan di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture. Dengan kata lain, penelitian ini membuktikan hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soulthan S. Batubara (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero) yang menunjukkan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture, dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi dari responden adalah sebesar 60 % pada indikator memiliki pengaruh yang kuat. Menentukan arah dan membimbing karyawan menuju kesuksesan merupakan peran utama pemimpin, yang memiliki gaya kepemimpinan yang beragam dalam mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola karyawan. Pemimpin yang hebat mampu mengelola sumber daya, menginspirasi perubahan, dan memotivasi karyawan untuk berinovasi. Meskipun tanggung jawab pemimpin berat, keputusan yang tidak tepat, seperti penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dapat berdampak negatif pada kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rajawali Perkasa Furniture Pati.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas mengenai kompensasi di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture. Dengan kata lain, penelitian ini membuktikan hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Vivi Herlina (2020) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Makassar Jaya Samudera Kota Makassar yang menunjukkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Perkasa Furniture, dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi dari responden adalah sebesar 60% pada indikator upah. Memberikan kompensasi yang baik dari segi finansial maupun non-finansial

kepada bawahan menjadi faktor penting karena tingkat kompensasi tersebut dapat mengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh Hasibuan. Kompensasi diartikan segala bentuk imbalan, baik uang maupun barang yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Keberhasilan kompensasi dapat terlihat dari kemampuannya memenuhi kebutuhan karyawan pada tingkat layak dan relatif dengan patokan layak yang bersumber dari UMR yang ditetapkan pemerintah. Hal ini menjadi penting untuk menjaga semangat kerja dan mempertahankan kualitas karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rajawali Perkasa Furniture.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas mengenai lingkungan kerja di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture. Dengan kata lain, penelitian ini membuktikan hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Ronal Sihalo (2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. Yang menunjukkan variabel lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Perkasa Furniture, dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi dari responden adalah sebesar 53,3% pada indikator penerangan. Lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan dilengkapi dengan pencahayaan yang memadai mendukung kerja sama antar divisi. Hubungan yang positif antar rekan kerja serta keamanan di tempat kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan bekerja dan mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan.