

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Obyek Penelitian

##### a. Deskripsi Perusahaan

##### 1) Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Pinus Merah Abadi  
Kudus  
Nama Pemilik : Ernest Febrianto  
Lesmana  
Alamat Perusahaan : Desa Megawon Rt  
01/03, Kecamatan Jati,  
Kabupaten Kudus  
Telepon Kantor : (0291) 431441  
Status Badan Hukum : Perseroan Terbatas (PT)  
Tanggal Berdirinya : 7 April 2014  
No. SK : 63524  
NPW : 31.618.311.8-122.000.

##### 2) Sejarah Perusahaan

PT Pinus Merah Abadi ialah perusahaan nasional yang bergerak cepat pada bisnis penjualan dan distribusi yang menaungi jaringan tradisional dan modern. Cabang dari PT Pinus Merah Abadi sudah tersebar hampir di seluruh Indonesia untuk melayani secara langsung outlet yang sudah terdaftar. PT Pinus Merah Abadi mendirikan kerja sama dengan banyak distributor daerah guna menyalurkan produk dari Sabang hingga Merauke dan memperluas pasar melalui membangun banyak cabang supaya semakin dekat dengan pelanggan.

PT Pinus Merah Abadi menjual dan mendistribusikan produk dari PT Kaldu Sari Nabati Indonesia. Produk dari PT Kaldu Sari Nabati Indonesia ialah produk makanan ringan, yaitu richeese, richoco, nextar, simba, hanzel, dll. PT Pinus Merah Abadi melakukan pengembangan dengan cara mendirikan cabang di daerah-daerah

agar bisa memperluas jangkauan bisnisnya, dengan melihat peluang pasar yang ada.

#### Gambar 4.1 Produk PT Pinus Merah Abadi



Melihat adanya peluang pasar yang berada di daerah Gunung Muria menjadikan salah satu alasan didirikannya cabang PT Pinus Merah Abadi Kudus, agar bisa membantu memenuhi kebutuhan pasar yang berada di daerah tersebut. Dengan mendirikan PT Pinus Merah Abadi Kudus pada tanggal 7 April 2014 yang awalnya memiliki karyawan sebanyak 13 orang.

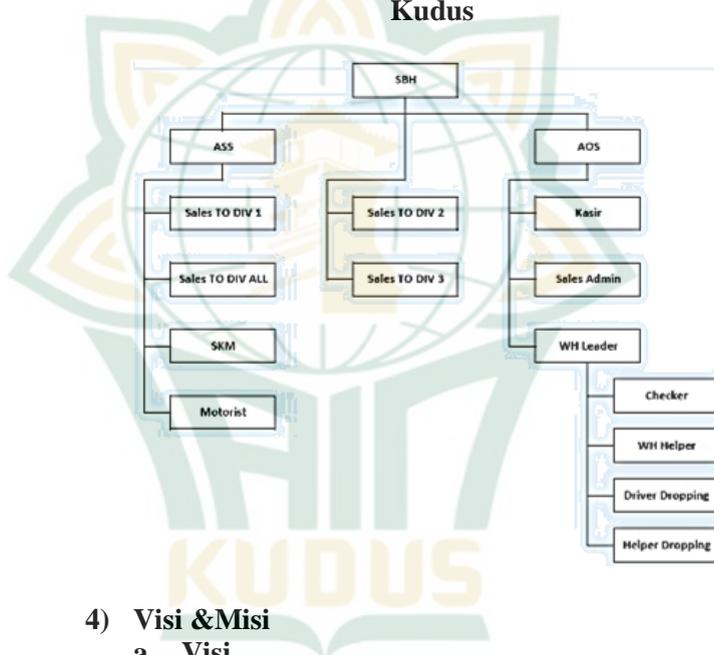
Saat ini terdapat 35 karyawan yang bekerja di perusahaan PT Pinus Merah Abadi Kudus. Sebagian karyawan tersebut berasal dari daerah sekitar kota Kudus, beberapa berasal dari luar Kudus seperti Pati dan Jepara. Perusahaan tersebut beralamatkan di Desa Megawon Rt 01/03, Kecamatan Jati, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Isnaeni, Supervisor PT Pinus Merah Abadi Kudus, data diperoleh penulis tanggal 22 Maret 2021

### 3) Struktur Organisasi

Dalam menjalankan kegiatan distribusi tentunya ada sebagai pengurus atau yang memiliki tanggung jawab atas kegiatan distribusi yang dilakukan tersebut. Dalam kepengurusan PT Pinus Merah Abadi Kudus seperti berikut:<sup>2</sup>

**Gambar 4.2**  
**Struktur organisasi PT Pinus Merah Abadi Kudus**



### 4) Visi & Misi

#### a. Visi

Menjadi perusahaan distribusi makanan dan minuman yang berkualitas melalui jaringan distribusi yang luas dan kokoh di pasar domestik, serta mendapatkan respek dari seluruh pelanggan.

#### b. Misi

Berinovasi secara konsisten dan berkesinambungan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan serta mewujudkan tata

<sup>2</sup>Isnaeni, Supervisor PT Pinus Merah Abadi Kudus, data diperoleh penulis tanggal 22 Maret 2021

kelola perusahaan yang profesional, efektif dan efisien melalui pengembangan sumber daya manusia yang kompeten.

### 5) Jenis Usaha dalam Perspektif Islam

Jenis usaha yang dijalankan PT Pinus Merah Abadi Kudus ialah distribusi yang termasuk dalam kategori bisnis multi level marketing (MLM). Pada bisnis muamalah islam, pada pemasaran dan jual beli, belum mengenal istilah MLM, oleh sebab itu di zaman Rasulullah SAW dan zama khalifah belum ada istilah MLM maka tidak terdapat hukum lafdzi dan jelas yang menerangkan bisnis MLM. tetapi, pada zaman Rasulullah SAW dan zaman khalifah terdapat beberapa bisnis islam yang sama dengan bisnis MLM. Maka para ulama yang mengqiyaskan bisnis MLM dengan bisnis yang terdapat pada zaman Rasulullah SAW. Sehingga dalam hal ini bisnis MLM diperbolehkan dalam hukum syariah.

Syaikh Sholih Al Munajjid, beliau mengatakan jika dalam bisnis MLM sebaiknya seluruh anggota yang akan bergabung tidak dimintai biaya sedikitpun atau gratis, dan tidak usah membeli produk yang dijual sebelumnya supaya bisa bergabung sebagai anggota. Beliau mengatakan jika sistem MLM ialah seperti samsaroh (makelar atau memasarkan produk orang lain) yang memiliki hukum mubah dan tidak sama dengan sistem MLM yang memiliki bentuk piramida.<sup>3</sup>

#### b. Deskripsi Responden

Karakteristik responden harus dijelaskan dalam penelitian ini supaya bisa menjelaskan keadaan ataupun keadaan responden yang bisa menunjukkan informasi lebih supaya memahami hasil-hasil

---

<sup>3</sup>Nur Sania Dasopang, "Multi Level Marketing dalam Pandangan Islam", *Jurnal Hukum Ekonomi* vol.6, no.1 (2020) : 161

penelitian. Penggambaran data deskriptif penelitian ini memiliki tujuan supaya bisa diketahui profil dari data penelitian itu dan korelasi antar variabel yang dipakai pada penelitian. Penelitian ini ialah penelitian lapangan yang sistem pengumpulan informasi atau data-data yang diinginkan peneliti tentang tanggapan responden ialah memakai kuesioner. Maka peneliti mengelompokkan karakteristik responden menjadi 4 macam, sebagai berikut:

### 1) Jenis Kelamin Responden

Mengenai data tentang jenis kelamin responden karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus ialah seperti berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	68,6%
2	Perempuan	11	31,4%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dengan keterangan dalam tabel 4.1, bisa diketahui mengenai jenis kelamin responden karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus yang digunakan menjadi responden, yang menjelaskan jika yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu berjumlah 24 karyawan atau sebesar 68,6%, karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki lebih banyak karena bisnis yang dijalankan PT Pinus Merah Abadi Kudus bergerak pada bidang distribusi yang termasuk pekerjaan seperti: bongkar dan muat barang, pengiriman barang ke outlet, sopir dan petugas keamanan yang memang harus dikerjakan laki-laki. Sedangkan sisanya ialah responden perempuan sejumlah 11 karyawan atau sebesar 31,4%. Karyawan perempuan memiliki tugas sebagai admin dan sales karna lebih kompeten dalam bidang tersebut.

## 2) Usia Responden

Mengenai data tentang usia responden karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus ialah seperti berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18-25 Tahun	10	28,6%
2	26-35 Tahun	19	54,3%
3	36-45 Tahun	6	17,1%
4	> 45 Tahun	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dengan keterangan dalam tabel 4.2, bisa diketahui jika sebagian usia responden, yang memiliki usia 18-25 tahun sejumlah 10 orang atau sebesar 28,6%, yang memiliki usia 26-35 tahun berjumlah 19 karyawan atau sebesar 54,3%, dan yang mempunyai usia 36-45 tahun sejumlah 6 orang atau berjumlah 17,1%. Sebuah perusahaan membutuhkan regenerasi karyawan agar tetap berjalan dan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal. Seperti halnya pada PT Pinus Merah Abadi Kudus karyawan yang memiliki usia 26-35 tahun lebih banyak karena pada rentan usia tersebut memiliki semangat kerja yang baik. Dan pada usia 18-25 tahun terbanyak kedua karena pada rentan usia tersebut sedang merasakan tantangan atau hal baru untuk mencari sebuah pengalaman. Dan karyawan yang berusia 36-45 tahun sedikit dikarenakan pada rentan usia tersebut sudah memiliki pengalaman dan mereka adalah beberapa karyawan yang menjadi karyawan pertama saat didirikannya PT Pinus Merah Abadi Kudus.

### 3) Pendidikan Responden

Pendidikan yang dilalui para responden karyawan PT Pinus merah Abadi Kudus pada penelitian ini dapat diketahui pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**

#### **Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase(%)
1	SLTA	28	80%
2	D3	6	17,1%
3	S1	1	2,9%
4	S2	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dengan keterangan dalam tabel 4.3 diketahui jika pendidikan terakhir dari 35 responden yaitu lulus SLTA berjumlah 28 karyawan atau sebesar 80%, PT Pinus Merah Abadi Kudus memang membuka lowongan pekerjaan dengan syarat minimal berpendidikan SLTA sederajat sudah bisa bekerja di PT Pinus Merah Abadi Kudus. D3 berjumlah 6 orang atau sebesar 17,1%, karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D3 diharapkan bisa membantu perusahaan agar lebih berkembang dan S1 berjumlah 1 orang atau sebesar 2,9%, dengan pengalaman pendidikan S1 diharapkan bisa membantu perusahaan agar bergerak secara efektif dan efisien.

### 4) Masa Kerja

Mengenai data tentang masa kerja responden karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus ialah seperti berikut:

**Tabel 4.4**

#### **Deskripsi Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1	< 1 tahun	3	8,6%

2	1-3 tahun	14	40%
3	4-5 tahun	11	31,4%
4	> 5 tahun	7	20%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dengan keterangan dalam tabel 4.4, bisa diketahui mengenai masa kerja responden karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus yaitu, masa kerja 1-3 tahun sejumlah 14 karyawan atau sebesar 40%, beberapa tahun yang lalu PT Pinus Merah Abadi Kudus membuka lowongan pekerjaan karena membutuhkan banyak karyawan untuk bisa memenuhi target. Kurang dari 1 tahun sejumlah 3 karyawan atau sebesar 8,6%, dikarenakan lowongan pekerjaan yang dibuka hanya untuk mengisi kekosongan pada beberapa posisi. 4-5 tahun sejumlah 11 karyawan atau sebesar 31,4%, mereka ialah karyawan yang bergabung dengan perusahaan saat PT Pinus Merah Abadi Kudus mulai berkembang dan membutuhkan karyawan untuk bisa membantu perkembangan perusahaan dan lebih dari 5 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 20%, mereka ialah karyawan yang sudah mulai bekerja sejak PT Pinus Merah Abadi Kudus didirikan dan masih bekerja di perusahaan.

### c. Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban yang diberikan responden mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah:

## 1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS	TS	R	S	SS	
1	Pemimpin saya dengan senang hati menerima saran saya	0	0	0	12 34,3%	23 65,7%	35 100%
2	Pemimpin saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan	0	0	0	11 31,4%	24 68,6%	35 100%
3	Pemimpin saya peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja saya sehingga pimpinan memberikan motivasi kepada saya agar kembali fokus bekerja	0	0	0	11 31,4%	24 68,6%	35 100%
4	Pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha karyawan	0	0	0	10 28,6%	25 71,4%	35 100%

	dalam menyelesaikan tugas						
5	Pimpinan saya menganggap saya sebagai partner dalam bekerja	0	0	0	10 28,6%	25 71,4%	35 100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Pada tabel 4.5 hasil jawaban responden variabel gaya kepemimpinan tersebut menggambarkan yaitu pada pernyataan pertama pemimpin saya dengan senang hati menerima saran saya yang mengatakan setuju 12 orang atau sebesar 34,3% dan 23 karyawan atau sebesar 65,7% mengatakan sangat setuju. Pernyataan kedua pemimpin saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan yang mengatakan setuju sebanyak 11 karyawan atau sebesar 31,4% dan 24 karyawan atau sebesar 68,6% menyatakan sangat setuju. Pernyataan ketiga pemimpin saya peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja saya saya sehingga pimpinan memberikan motivasi kepada saya agar kembali fokus bekerja yang menyatakan setuju sejumlah 11 karyawan atau sebesar 31,4% dan 24 karyawan atau sebesar 68,6% mengatakan sangat setuju. Pernyataan keempat pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas yang mengatakan setuju sejumlah 10 karyawan atau sebesar 28,6% dan 25 karyawan atau sebesar 71,4% mengatakan sangat setuju. Pernyataan kelima pimpinan saya menganggap saya sebagai partner dalam bekerja yang menyatakan setuju sejumlah 10 karyawan atau sebesar 28,6% dan 25 karyawan atau sebesar 71,4% mengatakan sangat setuju.

## 2) Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.6

## Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		STS	TS	R	S	SS	
1	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan	0	0	1 2,9 %	14 40 %	20 57, 1%	35 100%
2	Saya menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	0	0	0	12 34, 3%	23 65, 7%	35 100%
3	Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	0	0	1 2,9 %	14 40 %	20 57, 1%	35 100%
4	Saya berusaha menunjukkan cara kerja yang baik supaya bisa ditiru rekan kerja	0	0	1 2,9 %	14 40 %	20 57, 1%	35 100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dalam tabel 4.6 hasil jawaban responden variabel motivasi di atas menggambarkan yaitu pada pernyataan pertama saya memiliki semangat

kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan yang mengatakan setuju sebanyak 14 karyawan atau sebesar 40%, dengan jumlah 20 karyawan atau sebesar 57,1% mengatakan sangat setuju dan 1 karyawan atau 2,9% merasa ragu-ragu. Pernyataan kedua saya menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri yang mengatakan setuju sejumlah 12 karyawan atau sebesar 34,3% dan sejumlah 23 karyawan atau sebesar 65,7% mengatakan sangat setuju. Pernyataan ketiga saya berusaha melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh yang mengatakan setuju sejumlah 14 karyawan atau sebesar 40%, sejumlah 20 karyawan atau sebesar 57,1% mengatakan sangat setuju dan 1 karyawan atau sebesar 2,9% merasa ragu-ragu. Pernyataan keempat saya berusaha menunjukkan cara kerja yang baik supaya bisa ditiru rekan kerja yang mengatakan setuju sebanyak 14 karyawan atau sebesar 40%, sebanyak 20 karyawan atau sebesar 57,1% mengatakan sangat setuju, dan 1 karyawan atau sebesar 2,9% merasa ragu-ragu.

3) Variabel Kompensasi (X3)

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		S T S	T S	R	S	SS	
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya	0	0	1 2,9 %	19 54, 3%	15 42, 9%	35 100%
2	Saya menerima bonus yang berkaitan dengan	0	0	3 8,6 %	15 42, 9%	17 48, 5%	35 100%

	penyelesaian tugas						
3	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	0	0	3 8,6 %	14 40 %	18 51, 4%	35 100%
4	Saya mendapatkan fasilitas dari perusahaan untuk mempermudah pekerjaan	0	0	2 5,7 %	12 34, 3%	21 60 %	35 100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dalam tabel 4.7 hasil jawaban responden variabel kompensasi di atas menggambarkan yaitu dalam pernyataan pertama gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya yang menyatakan setuju sejumlah 19 karyawan atau sebesar 54,3%, sejumlah 15 karyawan atau sebesar 42,9% mengatakan sangat setuju dan 1 karyawan merasa ragu-ragu. Pernyataan kedua saya menerima bonus yang berkaitan dengan penyelesaian tugas yang menyatakan setuju sejumlah 15 karyawan atau sebesar 42,9%, sejumlah 17 karyawan atau sebesar 48,5% menyatakan sangat setuju dan 3 karyawan merasa ragu-ragu. Pernyataan ketiga saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan yang menyatakan setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 40%, sejumlah 18 karyawan atau sebesar 51,4% dan 3 karyawan merasa ragu-ragu. Pernyataan keempat saya mendapatkan fasilitas dari perusahaan untuk

mempermudah pekerjaan yang menyatakan setuju sejumlah 12 karyawan atau sebesar 34,3%, 2 karyawan atau sebesar 5,7% merasa ragu-ragu dan sejumlah 21 karyawan atau sebesar 60% menyatakan sangat setuju.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.8**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		S T S	TS	R	S	SS	
1	Saya menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0	2 5,7%	0	15 42,9 %	18 51, 4%	35 100%
2	Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0	0	5 14,2 %	15 42,9 %	15 42, 9%	35 100%
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	0	1 2,9%	4 11,4 %	9 25,7 %	21 60 %	35 100%
4	Saya selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	0	4 11,4 %	7 20%	14 40%	10 28, 6%	35 100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Pada tabel 4.8 hasil jawaban responden variabel kinerja karyawan di atas menggambarkan yaitu pada pernyataan pertama saya bisa menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan kepada saya yang menyatakan setuju sejumlah 15 karyawan atau sebesar 42,9%, sejumlah 18 karyawan atau sebesar 51,4% mengatakan sangat setuju dan 2 karyawan atau sebesar 5,7% mengatakan tidak setuju. Pernyataan kedua saya selalu meningkatkan kualitas yang pekerjaan yang dibebankan kepada saya yang menyatakan setuju sejumlah 15 karyawan atau sebesar 42,9%, sejumlah 15 karyawan atau sejumlah 42,9% mengatakan sangat setuju dan 5 karyawan merasa ragu-ragu. Pernyataan ketiga saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang menyatakan setuju sejumlah 9 karyawan atau sejumlah 25,7%, 1 karyawan atau sejumlah 2,9% mengatakan tidak setuju, sejumlah 21 karyawan atau sejumlah 60% mengatakan sangat setuju dan 4 karyawan merasa ragu-ragu. Pernyataan keempat saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja yang mengatakan setuju sejumlah 14 karyawan atau sejumlah 40%, 4 karyawan atau sejumlah 11,4% mengatakan tidak setuju, 7 karyawan atau sejumlah 20% merasa ragu-ragu, dan 10 karyawan atau sejumlah 28,6% mengatakan sangat setuju.

## 2. Analisis Data

Penelitian memiliki tujuan guna mengetahui sebesar apa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi yang dipakai pada penelitian ini ialah analisis regresi berganda. Berikut adalah perolehan pengujian instrumen, pra syarat dan hipotesis yang telah dilakukan.

### a. Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna menghitung sejauh mana keakuratan pertanyaan pada kuesioner. Hasil

uji validitas penelitian ini memakai program SPSS, dengan hasil yang diperoleh:

(a) **Gaya Kepemimpinan (X1)**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK1	0,768	0,334	Valid
	GK2	0,803	0,334	Valid
	GK3	0,736	0,334	Valid
	GK4	0,878	0,334	Valid
	GK5	0,810	0,334	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Hasil yang diperoleh uji validitas variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), yang berjumlah lima item pernyataan menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,334) maka dikatakan semua item valid.

(b) **Motivasi**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi (X2)	M1	0,815	0,334	Valid
	M2	0,811	0,334	Valid
	M3	0,872	0,334	Valid
	M4	0,900	0,334	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Hasil uji validitas variabel motivasi ( $X_2$ ), yang terdiri dari empat item pernyataan menggambarkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,334) maka dikatakan semua item valid.

(c) **Kompensasi**

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kompensasi ( $X_3$ )	K1	0,70 2	0,33 4	Valid
	K2	0,62 3	0,33 4	Valid
	K3	0,78 6	0,33 4	Valid
	K4	0,61 1	0,33 4	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Hasil uji validitas variabel kompensasi ( $X_3$ ), yang terdiri dari empat item pernyataan menggambarkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,334) maka dikatakan semua item valid.

(d) **Kinerja Karyawan**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	KK 1	0,79 2	0,33 4	Valid
	KK 2	0,90 7	0,33 4	Valid
	KK 3	0,82 0	0,33 4	Valid
	KK 4	0,83 4	0,33 4	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), yang terdiri atas empat item pernyataan menggambarkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,334) sehingga dinyatakan semua item valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini memakai program SPSS, dimana reliabelnya sebuah kuesioner jika nilai *cronbach alpha* atas (0,60). Uji reliabilitas didapatkan hasil di antaranya berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	5 Item	0,858	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	4 Item	0,871	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	4 Item	0,612	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4 Item	0,851	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari tabel uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai *cronbach alpha* di atas (0,60) kemudian semua variabel yang dipakai dinyatakan reliabel.

## b. Uji Pra Syarat

Uji pra syarat dibutuhkan dalam analisis regresi berganda agar diperoleh hasil yang tepat dan tidak menyimpang. Uji pra syarat yang dipakai diantaranya

ialah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

### 1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan menemukan gejala hubungan antar variabel independen satu dengan yang lain. Uji multikolinieritas dilaksanakan caranya dengan mengamati nilai toleransi dan nilai VIF, ketika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10 sehingga tidak ada gejala multikolinieritas.

Hasil uji multi kolinieritas bisa diamati dari tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.871	1.148
Motivasi	.891	1.123
Kompensasi	.884	1.131

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

berdasarkan tabel uji multikolinieritas bisa diketahui jika nilai toleransi variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0,871 > 0,10$ , variabel motivasi sebesar  $0,891 > 0,10$  dan variabel kompensasi sebesar  $0,884 > 0,10$  serta nilai VIF variabel gaya kepemimpinan sebesar  $1,148 < 10$ , variabel motivasi sebesar  $1,123 < 10$  dan variabel kompensasi sebesar  $1,131 < 10$  diketahui jika tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas.

### 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimanfaatkan guna menilai apa model regresi terdapat persamaan

vaariansi dari residual satu pengamatan ke yang lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini memakai uji *glejser*, ketika hasil yang diperoleh nilai signifikannya  $> 0,05$  sehingga variabel dikatakan tidak berlaku heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas bisa diamati dari tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Sig.
1 (Constant)	.011
Gaya Kepemimpinan	.363
Motivasi	.649
Kompensasi	.110

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas tersebut diketahui jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3) Uji Normalitas

uji normalitas dipakai guna mengukur apakah nilai residual memiliki distribusi secara normal. Uji normalitas dilaksanakan dengan melihat nilai signifikansi saat lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 jadi diperoleh hasil nilai residual berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas ini memakai metode kolomogrof-Smirnov (K-S) bisa dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	35
Normal Parameters <sup>a</sup> Mean	.0000000
Std. Deviation	1.85851093
Most Extreme Differences Absolute	.173
Positive	.065
Negative	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z	1.023
Asymp. Sig. (2-tailed)	.246

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Dari tabel uji normalitas tersebut diketahui jika nilai signifikansinya  $0,246 > 0,05$  sehingga didapat nilai residual tersalurkan normal.

**c. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilaksanakan guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menjawab 4 (empat) hipotesis. Analisis regresi berganda dipakai guna menjawab hipotesis tersebut. Uji hipotesis menghasilkan penjabaran dalam tabel berikut:

**Tabel 4.17**  
**Rangkuman Hasil Analisis  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  Terhadap Y**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	$t_{hitung}$	Sig
Gaya Kepemimpinan	0,288	2,672	0,012
Motivasi	0,336	2,066	0,047
Kompensasi	0,334	3,066	0,004
konstanta	0,105	0,033	0,974

$F_{hit} = 12,030$		
$R = 0,733$		
$R^2 = 0,538$		

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

### 1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan guna mengukur sejauh apa pengaruh antara variabel bebas yakni gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Hasil yang didapat dari analisis regresi berganda pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan yaitu model persamaan berikut:

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

$$Y = 0,105 + 0,288X_1 + 0,336X_2 + 0,334X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan  
a : Konstanta  
 $b_1$  : Koefisien regresi Gaya  
Kepemimpinan  
 $b_2$  : Koefisien regresi Motivasi  
 $b_3$  : Koefisien regresi Kompensasi  
 $X_1$  : Gaya Kepemimpinan  
 $X_2$  : Motivasi  
 $X_3$  : Kompensasi  
e : Variabel bebas lain di luar  
penelitian

Berdasarkan persamaan regresi di atas, sehingga didapatkan hasil di antaranya berikut:

- Konstanta a adalah 0,105 yang memiliki arti apabila variabel bebas (X) dianggap konstan (bernilai 0) atau tidak adanya pengaruh dari ketiga variabel bebas, jadi variabel kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 0,105.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,288 mengatakan jika setiap

gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebanyak 100% kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 28,8% jika variabel bebas lain bernilai konstan (0).

- (c) Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,336 menyatakan bahwa setiap motivasi mengalami peningkatan sebanyak 100% maka kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan sebanyak 33,6% jika variabel bebas lain bernilai konstan (0).
- (d) Nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,334 menyatakan jika setiap kompensasi mengalami peningkatan sebanyak 100% sehingga kinerja karyawan bisa mengalami peningkatan sebesar 33,4% jika variabel bebas lain bernilai konstan (0).

## 2) Uji t (Signifikansi Parameter Parsial)

Uji signifikan parameter parsial dimaksudkan guna menguji apa variabel bebas ialah gaya kepemimpinan(X1), motivasi(X2), dan kompensasi(X3) secara parsial mempengaruhi variabel terikat yakni  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  dapat diperoleh dengan menggunakan derajat kebebasan atau  $df = n - k - 1$ . Dapat dihitung pada uji ini  $df = 35 - 3 - 1$  yaitu sama dengan 31, signifikansi pada tabel 5% atau uji dua arah ( $0,05 / 2 = 0,025$ ). Dari perhitungan diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,039.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi parameter parsial, maka didapatkan hasil di antaranya berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t (Signifikansi Parameter Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.105	3.206		.033	.974
Gaya Kepemimpinan	.288	.108	.349	2.672	.012
Motivasi	.336	.163	.267	2.066	.047
Kompensasi	.334	.109	.398	3.066	.004

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

**(a) Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Tabel 4.18 menjabarkan gaya kepemimpinan memiliki  $t_{hitung}$  bernilai 2,672 serta nilai signifikansi diperoleh 0,012. Ketentuan menerima  $H_0$  adalah  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $>$  taraf kesalahan, sedangkan hasil pengujian diperoleh  $t_{hitung} = 2,672 > t_{tabel} = 2,039$ , atau nilai signifikansi = 0,012  $<$  taraf kesalahan 0,05. Hasil pengujian gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan membuktikan variabel bebas gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga bisa ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  diterima.

**(b) Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Tabel 4.18 menjabarkan motivasi memiliki  $t_{hitung}$  bernilai 2,066 serta nilai signifikansi sebesar 0,047. Ketentuan menerima  $H_0$  adalah  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $>$  taraf kesalahan, sedangkan hasil pengujian diperoleh  $t_{hitung} = 2,066 > t_{tabel} = 2,039$ , atau nilai signifikansi  $= 0,047 < 0,05$ . Hasil pengujian motivasi terhadap kinerja karyawan membuktikan variabel bebas motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak serta  $H_2$  diterima.

**(c) Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

Tabel 4.18 menjabarkan kompensasi memiliki  $t_{hitung}$  bernilai 3,066 serta nilai signifikansi sebesar 0,004. Ketentuan menerima  $H_0$  adalah  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $>$  taraf kesalahan, sedangkan hasil pengujian diperoleh  $t_{hitung} = 3,066 > t_{tabel} = 2,039$ , atau nilai signifikansi  $= 0,004 < 0,05$ . Hasil pengujian kompensasi terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa variabel bebas kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ), sehingga diperoleh kesimpulan  $H_0$  ditolak serta  $H_3$  diterima.

**3) Uji F ( Signifikansi Parameter Simultan)**

Uji signifikan parameter dimaksudkan guna menguji apa variabel bebas yakni gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) dengan bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja karyawan ( $Y$ ). Cara untuk menguji yaitu memberikan perbandingan  $F_{hitung}$  serta  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{tabel}$  pada uji ini yaitu sebesar 2,91.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F (Signifikansi Parameter Simultan)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89.819	3	29.940	12.030	.000 <sup>a</sup>
Residual	77.153	31	2.489		
Total	166.971	34			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Tabel 4.19 menjabarkan hasil uji signifikansi parameter simultan memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 12,030 dengan nilai signifikansi sama dengan 0,000. Ketentuan menerima  $H_0$  adalah  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $>$  taraf kesalahan, sedangkan hasil pengujian diperoleh  $F_{hitung} = 12,030 > F_{tabel} = 2,91$ , serta nilai signifikansi  $= 0,000 <$  taraf kesalahan  $= 0,05$ . Hasil pengujian gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan variabel bebas gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Pinus Merah Abadi Kudus, maka diperoleh simpulan  $H_0$  ditolak serta  $H_4$  diterima.

#### 4) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besaran dalam persen atau kemampuan variabel bebas gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh ketika menunjukkan secara menyeluruh variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh hasil di antaranya berikut:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 <sup>a</sup>	.538	.493	1.578

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Tabel 4.20 menjabarkan hasil pengujian yang diperoleh *R square* ( $R^2$ ) sebanyak 0,538 atau sebesar 53,8%. Hal ini menjelaskan bahwa 53,8% perubahan kinerja karyawan bisa disebabkan oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi, dan sisanya 46,2% lainnya disebabkan oleh faktor atau variabel di luar penelitian. Seperti variabel lingkungan kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja, dll.

## B. Pembahasan

Hasil pengujian telah dijabarkan melalui tabel menunjukkan variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan jawaban responden yang kebanyakan memilih setuju dan sangat setuju pada masing-masing item walaupun beberapa item dijawab dengan ragu-ragu dan tidak setuju, kemudian didukung pula dengan hasil uji hipotesis yang menghasilkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Pinus Merah Abadi Kudus baik secara parsial maupun simultan.

Setelah melaksanakan uji data menggunakan metode statistik dibantu dengan program aplikasi SPSS, maka peneliti akan melanjutkan dengan membahas analisis data.

## 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus

Gaya kepemimpinan ialah cara perusahaan membantu dan mendukung karyawan melakukan pekerjaannya. Perhitungan parsial yang ditunjukkan tabel 4.18, disimpulkan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $2,672 > t_{tabel}$   $3,039$  dengan nilai signifikansi sejumlah  $0,012$  kurang dari taraf kesalahan  $0,05$ . Artinya gaya kepemimpinan yang ada di PT. Pinus Merah Abadi Kudus berpengaruh baik terhadap karyawan, dimana karyawan merasa dimudahkan saat melakukan tugasnya dan memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama ( $H_1$ ) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Pinus Merah Abadi Kudus dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (1997) bahwa gaya kepemimpinan ialah salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.<sup>4</sup> Gaya kepemimpinan menyangkut bagaimana pimpinan memberikan pengaruh terhadap anggotanya. Gaya kepemimpinan ialah salah satu dari sekian faktor yang berpengaruh pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini berdasarkan penalaran logis gaya kepemimpinan berupa, seorang karyawan akan mengikuti pola perilaku yang dilakukan oleh pimpinan. Karyawan beranggapan bahwa seorang pemimpin yang melakukan pekerjaannya dengan profesional, terbuka dan membantu meringankan tugas karyawan akan memotivasi karyawan untuk melakukan kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki arti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan sehingga kinerja karyawan juga

---

<sup>4</sup> Nuning Numa Dewi, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening" *Media Mahardhika*, 17, no.2 (2019)279.

mengalami peningkatan. Gaya kepemimpinan yang ada PT Pinus Merah Abadi Kudus ialah pimpinan membantu dan mendukung penyelesaian tugas para karyawan, agar lebih cepat selesai dan tercapai target yang diberikan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan Rini Astuti dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Distribusi Pada PT. Indomarco Adi Prima Cab. Ngadiluwih” menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.<sup>5</sup> Penelitian lainnya yang dijalankan Sugiyatmi Dkk, dengan judul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima” yang menjelaskan jika gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>6</sup>

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus

Motivasi dapat dijadikan sebagai pengaruh yang diberikan kepada karyawan dalam mendorong semangat kerja karyawan. Perhitungan parsial yang ditunjukkan tabel 4.18, disimpulkan motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Variabel motivasi menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $2,066 > t_{tabel}$  2,039 dengan nilai signifikansi sejumlah 0,047 kurang dari taraf kesalahan 0,05. Artinya motivasi yang diberikan PT Pinus Merah Abadi Kudus kepada karyawan masih berpengaruh positif di mata karyawan di mana karyawan masih bersemangat yang mencerminkan adanya motivasi pada diri karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang

---

<sup>5</sup> Rini Astuti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. Indomarco Adi Prima Cab. Ngadiluwih”, 117

<sup>6</sup> Sugiyatmi, dkk, “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT Bina San Prima”, 16

mengatakan motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Pinus Merah Abadi Kudus diterima.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (1997) jika motivasi merupakan faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.<sup>7</sup> Motivasi menyangkut bagaimana dorongan kepada karyawan ialah salah satu faktor yang bisa memberi pengaruh terhadap tanggung jawab pekerjaan karyawan. Hal ini berdasarkan penalaran logis motivasi berupa, para karyawan akan diberikan tambahan gaji atau bonus apabila target yang diberikan perusahaan terpenuhi, semakin besar target yang terpenuhi sehingga menjadi semakin besar juga bonus yang diterima karyawan. Sehingga menjadikan sebuah dorongan kepada karyawan supaya bisa memiliki kinerja yang baik agar mencapai target. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berarti jika semakin baik motivasi yang diberikan sehingga menjadi semakin baik juga kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyatmi Dkk dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima” Yang menjelaskan jika motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>8</sup> Penelitian lainnya yang dijalankan Jefta Andika Kurniawan dan M Tony Nawawi dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat

---

<sup>7</sup> Nuning Numa Dewi, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”, 279.

<sup>8</sup> Sugiyatmi, dkk, “Pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima”, 16

di Cirebon” membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>9</sup>

### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus

Kompensasi dijadikan sebagai balas jasa yang ditujukan oleh perusahaan kepada karyawan, di mana kompensasi sebagai tujuan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Perhitungan parsial yang ditunjukkan pada tabel 4.18, disimpulkan bahwa kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel kompensasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,066 > t_{tabel}$   $2,039$  serta nilai signifikansi sebesar  $0,004$  kurang dari taraf kesalahan  $0,05$ . Artinya kompensasi yang diberikan oleh PT Pinus Merah Abadi Kudus kepada karyawan masih berpengaruh positif di mata karyawan di mana karyawan masih tetap bertahan dan menyelesaikan tugasnya. Hal ini menunjukkan jika hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang mengatakan kompensasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Pinus Merah Abadi Kudus diterima.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson (1997) bahwa kompensasi adalah salah satu faktor organisasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.<sup>10</sup> Kompensasi menyangkut bagaimana perusahaan memberikan timbal balik yang berpengaruh kepada karyawan. Kompensasi ialah sekian dari beberapa faktor yang bisa memberi pengaruh karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Hal ini berdasarkan penalaran logis kompensasi berupa, karyawan yang bekerja akan mendapatkan gaji, tunjangan, jaminan kesehatan dan bonus yang akan diberikan jika target perusahaan terpenuhi. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan

---

<sup>9</sup> Jefta Andika K dan M Tony Nawawi, ” Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon”, 727

<sup>10</sup> Nuning Numa Dewi, ”Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”, 279.

terhadap kinerja karyawan berarti jika semakin besar kompensasi yang diberikan sehingga menjadi semakin baik juga kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Jonathan Christopher C dan Ronnie Resdianto M pada penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Klasik Distribusi Indonesia” menjelaskan jika kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>11</sup> Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Jefta Andika K dan M. Tony Nawawi berjudul “Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon” yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup>

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus**

Dengan hasil uji F didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 12,030 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,030 > 2,91$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Kudus. Sehingga  $H_4$  diterima, sehingga ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT Pinus Merah Abadi Kudus.

Hal ini menunjukkan bukti jika gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi bisa memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang ditujukan pada karyawan berdampak kinerja karyawan akan

---

<sup>11</sup> Jonathan Christopher C dan Ronnie Resdiaanto M, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Klasik Distribusi Indonesia”, 982

<sup>12</sup> Jefta Andika K dan M Tony Nawawi, “Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon”, 721

semakin baik dan mengalami peningkatan. Nenny Nuriany pada penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia Palembang” menunjukkan jika gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>13</sup> Pada penelitian ini gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian PT Pinus Merah Abadi Kudus bisa menggunakan strategi gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi supaya meningkatkan kinerja karyawan.



---

<sup>13</sup> Nenny Nuriany, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Bahan Kimia Palembang", 189