BAB IV
TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perkebunan Unit Tobasari

Mulanya Perkebunan Unit Tobasari adalah bagian dari Perkebunan Unit Sidamanik yang dibentuk oleh *Handels Vereniging Amsterdam* (HVA) dari Belanda. Kemudian Pemerintah RI mengambil alih pada tahun 1957 dan dinamakan PPN Sumut III Tahun 1961 yang kemudian beralih menjadi PPN Aneka Tanaman (Antan) VI, lalu kemudian berubah lagi menjadi PPN VIII di tahun 1986 dan beralih lagi menjadi PT. Perkebunan VIII di tahun 1974. Sesuai dengan Keppres No. 9 Tahun 1996 mengenai peleburan perusahaan Perseoran (Persero) di tanggal 11 Maret 1996 PT. Perkebunan III bergabung dengan PT. Perkebunan IV, VI dan VII yang akhirnya menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara IV. Kemudian di tanggal 27 Mei 1978, Perkebunan Unit Tobasari mulai dibangun dan selesai di penghujung tahun 1978 lalu mulai aktif beroperasi sejak Januari 1979 hingga kemudian resmi dan disahkan tanggal 15 Mei 1979. Sejak tahun 1978, areal tanaman berasal dari Perkebunan Unit Tobasari ditambah tanaman baru selebar 182 Ha.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

2. Letak Geografis

Gambar 4.1

Perkebunan Teh Tobasari berada di Desa Sarimattin, Kecamatan Pematang Sidamanik, Kabupaten Simalungan kisaran ketinggian yakni 950-1100 meter diatas permukaan laut. 185 km jaraknya dari Kota Medan dan 30 km dari Kota Pematang Siantar. Topografi bergelombang hingga berbukit serta tipe tanah Podsolik Coklat Kuning (lempung liat pesisir).

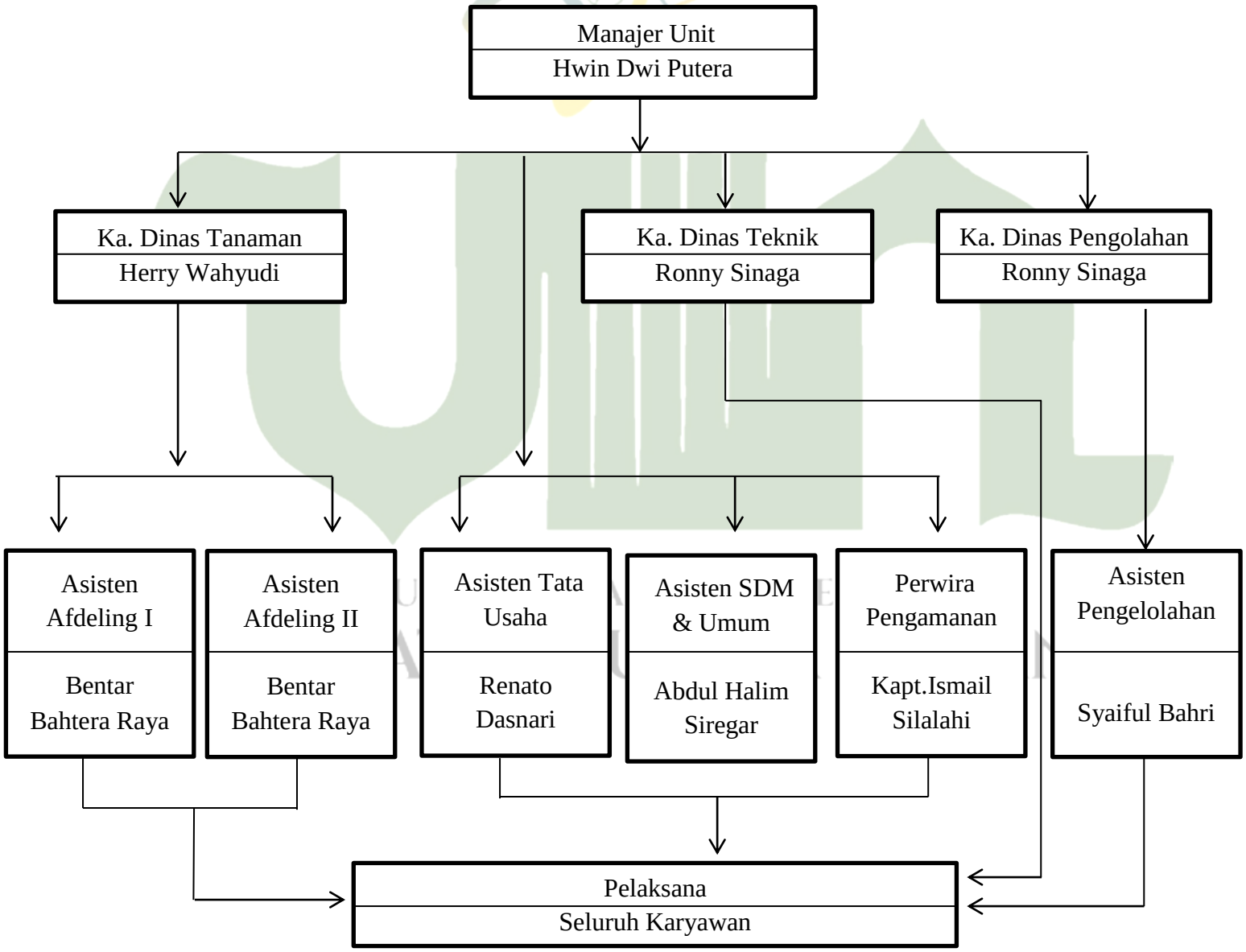
3. Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk melihat dan membedakan batasan pun juga wewenang dan tanggung jawab maka secara sistematis memerlukan struktur organisasi yang memperlihatkan terdapatnya keterkaitan yang terikat antara tiap bagian dalam meraih tujuan yang sudah ditentukan sejak awal. Dari adanya struktur organisasi yang secara efisien dan efektif diterapkan pun juga dari kerja sama dengan koordinasi yang baik karenanya bisa untuk meraih sasaran perusahaan. Tiap-tiap perusahaan terdiri atas beragam unit kerja yang bisa dilaksanakan seseorang ataupun kelompok kerja yang memiliki fungsi untuk menjalankan serangkaian aktivitas tertentu serta meliputi tata hubungan yang secara vertikal dari adanya saluran tunggal. Bentuk struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Tobasari bisa diamati pada gambar dibawah ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Gambar 4.2

STRUKTUR ORGANISASI UNIT PERKEBUNAN TOBASARI



4. Visi dan Misi Perkebunan Unit Tobbasari

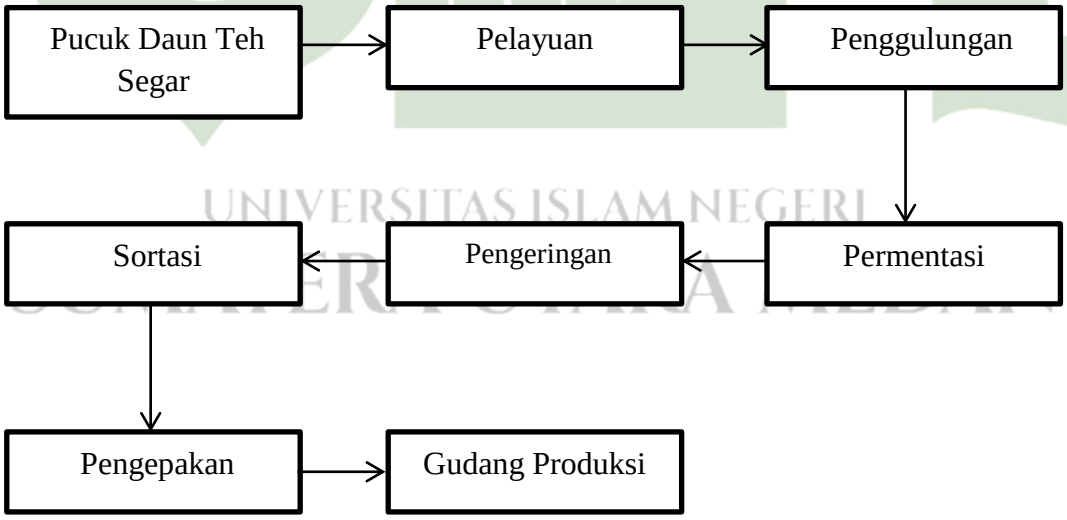
Visi : “Menjadi Perusahaan Unggul Dalam Usaha Agroindustri yang Terintegrasi”

Misi :

1. Merealisasikan prinsip-prinsip inovatif, usaha terbaik hingga berdaya saing tinggi untuk mendirikan usaha.
2. Melangsungkan usaha agroindustry berbasis teh.
3. Mengintegrasikan usaha agroindustry produk baru, hilir dan hulu, pendayagunaan dan agroindustry aset dengan preferensi teknologi terkini yang berwawasan lingkungan dan tentunya teruji.

5. Flow Chart Proses Pengolahan Teh

Gambar 4.3
Flow Chart Proses Pengolahan Teh



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

6. Produksi

Pucuk teh dari perkebunan diproses menjadi prodik teh hitam orthodox. Bentuk dan jenis teh jadi yang dihasilkan ialah :

a) Grade I (Mutu Ekspor) mencakup tujuh jenis yaitu : Dust I, PF, BT, BP, BOPF, BOP I dan BOP.
b) Grade II (Mutu Ekspor) mencakup tujuh jenis yaitu : Fann II, Dust IV, BT II, BP II, DIII, D II, dan PF II.
c) Grade III (Mutu Lokal) mencakup jenis : RBO
d) By Prodack yaitu WASTE.

7. Pemasaran

Teh Hitam PT. Perkebunan Nusantara IV Perkebunan Tobasari sudah terkenal dan dikenal di manca negara dan sudah menjadi sasaran ekspor misalnya negara-negara di Amerika, Eropa, Australia, New Zealand, Singapura, Malaysia, Iran, Irak, Jordania, Eqypt, Pakistan, Saudi Arabia, Rusia, Pakistan dan lain sebagainya.

B. Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif Responden

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Tujuan analisis deskriptif ialah memperoleh gambaran akan data yang sudah dihimpun dalam sebuah penelitian. Pada keberlangsungan penelitian ini, penulis menjadikan bentuk angket sebagai pengolahan datanya yang mencakup 6 pertanyaan untuk variabel kompensasi (X1), 6 pertanyaan untuk variabel motivasi (X2), 6 pertanyaan untuk gaya kompensasi (X3) serta 10 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Lalu selanjutnya angket akan disebarluaskan pada 100 karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Tobasari sebagai sampel penelitian yang mana penelitian ini memanfaatkan metode LSR (*Likert Summated Rating*).

b. Identitas Responden

Dalam melihat dan mengetahui identitas responden yang diteliti oleh peneliti, sehingga bisa diamati dari tabel dibawah :

a) Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	70	70%
Perempuan	30	30%
Total	100	100%

Berpedoman pada sajian tabel 4.1 tersebut, tampak bahwa akumulasi persentase responden laki-laki ialah 70% atau 70 orang yang mana ini dominan lebih banyak dibanding responden perempuan yang hanya berkisar 30% atau 30 orang dari keseluruhan responden sebanyak 100 orang.

b) Kelompok Usia

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
31-40 Tahun	2	2%
41-50 Tahun	46	46%
51-60 Tahun	52	52%
Total	100	100%

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Berpedoman pada sajian tabel 4.2 tersebut, tampak bahwa usia responden yang paling dominan ialah yang berusia 51-60 tahun dengan total persentase 52%, lalu 2 orang berkisar 31-40 tahun dengan persentase 2% dan sisanya lagi 46 orang berkisar usia 41-50 tahun dengan persentase 46%.

c) Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP-SMA	85	85%
S1	15	15%
Total	100	100%

Berpedoman pada sajian tabel 4.3 tersebut, tampak bahwa tingkat pendidikan yang paling dominan dikuasai oleh jenjang SMP-SMA dengan responden 85 orang dan persentase 85%, sementara sisanya yakni 15% memiliki jenjang pendidikan S1 yakni sebanyak 15 orang.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji ini dimaksudkan untuk melakukan perbandingan antara nilai pearson correlation (r_{hitung}) dengan nilai r_{tabel}. Dicirikan dengan kriteria, manakala rtabel < rhitung sehingga dipastikan bahwa butir pertanyaaan/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 Kompenasasi

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}.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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 valif 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 Reliabitas Motivasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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

3. 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

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,96731351
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,047
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,099[c]

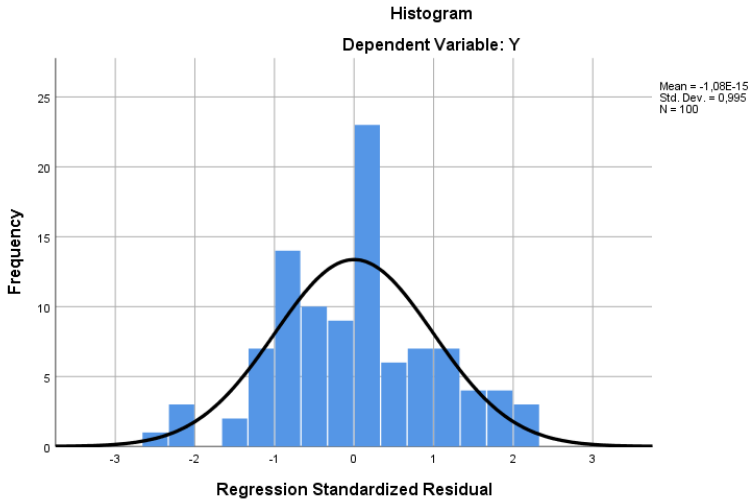
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

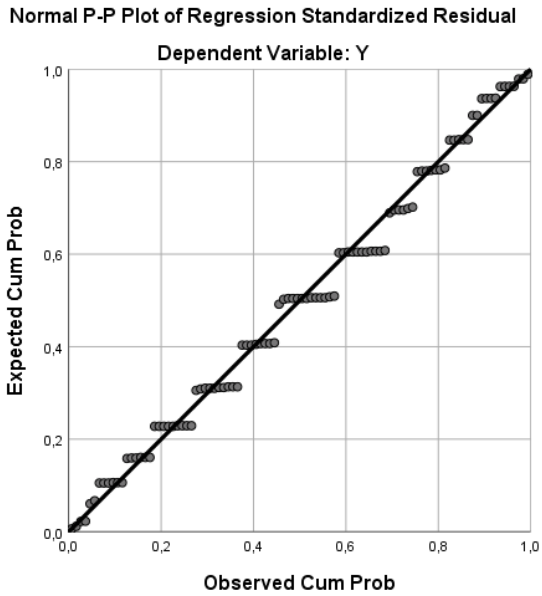
Gambar 4.4
Grafik Histogram Normalitas



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

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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

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 mengetahu 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[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

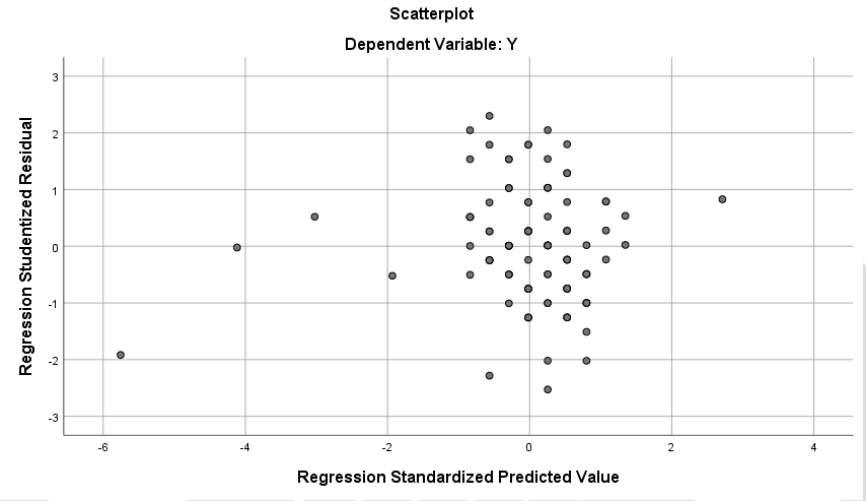
Nilai Sig X2 0,331 > 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas

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 heteroskedatisitas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

4. 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[a]

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1402,145	3	467,382	36,342	,000[b]
	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.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

c. Uji Determinasi (R^2)

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[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,729[a]	,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.

5. 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 diperolah regresi linear berganda seperti berikut :

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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

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

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

a. Nilai contant kinerja karyawan Y yaitu sebesar 11,595 yang menyebutkan bila variabel X1,X2 dan X3 bernilai 0, karenanya kinerja karyawan bernilai 11,595.

b. 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%.
c. 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%.
d. 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%.

C. 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 t_{hitung} sebesar 9,129>nilai t_{tabel} 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 Standarzide Coefficient Beta bernilai sebasar 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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

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 t_{hitung} sebesar 4,047>nilai t_{tabel} sebesar 1,984 serta nilai Sig 0,000< p-value 0,05 yang maknanya bahwa H2 diterima. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari Standarzide Coefficient Beta bernilai sebasar 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 peneilitian Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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 t_{hitung} sebesar 3,529>nilai t_{tabel} sebesar 1,984 serta nilai Sig 0,001< p-value 0,05 yang maknanya bahwa H3 diterima. Besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari Standarzide Coefficient Beta bernilai sebasar 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.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

4. Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel independen yang sangat berpengaruh terhadap variabel dependen dalam penelitian ini ditunjukkan dengan hasil Uji Parsial (t) yang dihasilkan adalah variabel kompensasi sebab memiliki nilai pengaruh sebesar 67,8% terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Perkebunan Teh) UnitTobasari. Dibangdingkan 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 mempertahankan eksistensi bisnisnya. Karena pada dasarnya setiap karyawan bekerja disebuah perusahaan dengan tujuan utama yaitu mendapatkan imbalan yang mampu menopang kebutuhannya sehari-hari.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN