



**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III AEK NABARA AFDELING IX**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam  
Bidang Ekonomi Syariah.*

**Oleh:**

**ARIYA ISWANDI**

**NIM. 17 402 00069**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

**PADANGSIDIMPUAN**

**2021**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III AEK NABARA AFDELING IX**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam  
Bidang Ekonomi Syariah.*

**Oleh:**

**ARIYA ISWANDI  
NIM. 17 402 00069**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**PEMBIMBING I**

**Rodame Monitorir Napitupulu, M.M  
NIP. 198411302018012001**

**PEMBIMBING II**

**Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E  
NIP. 199302272019031008**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PADANGSIDIMPUAN**

**2022**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **ARIYA ISWANDI**  
Lampiran : 6 (Enam Eksemplar)

Padangsidimpuan, Januari 2022  
Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam IAIN Padangsidimpuan  
Di-  
Padangsidimpuan

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **ARIYA ISWANDI** yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX" Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

**PEMBIMBING I**

**Rodame Monitorir Napitupulu, M.M**  
NIP. 198411302018012001

**PEMBIMBING II**

**Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E**  
NIP.199302272019031008

## SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ARIYA ISWANDI**

NIM : 17 402 00069

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 28 Desember 2021

Saya yang Menyatakan,



**ARIYA ISWANDI**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

---

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.  
Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **ARIYA ISWANDI**  
NIM : 17 400 00069  
Program Studi : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX”**.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : Desember 2021

Yang menyatakan,



**ARIYA ISWANDI**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Dirdj Sardinia Km. 2.1 Sibolang Padangsidimpuan, 21753  
Telp: (0650) 22080 Fax: (0650) 24022

SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : ARTYA ISWANDI  
NIM : 17 002 00069  
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX

Ketua

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M  
NIP. 19841130201801 2 001

Sekretaris

Nurul Izzah, M.Si  
NIP. 19900122 201801 2 003

Anggota

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M  
NIP. 19841130201801 2 001

Nurul Izzah, M.Si  
NIP. 19900122 201801 2 003

H. Aswadi Lubis, M.Si  
NIP. 19630107199903 1 002

Dr. Kulkul, SE., M.Si  
NIP. 19760324 200604 2 002

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan  
Hari/Tanggal : Jumat/ 31 Desember 2021  
Pukul : 14.00 - 16.30 WIB  
Hasil/Nilai : Lulus/ 72,5 (B)  
Index Prestasi Kumulatif : 3,53  
Predikat : PUJIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. H.Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

---

## **PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III AEK NABARA AFDELING IX**


**NAMA : ARIYA ISWANDI**  
**NIM : 17 402 00069**

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas  
dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, Desember 2021

Dekan,



  
**Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.**  
**NIP. 19780818 200901 1 015**

## ABSTRAK

**Nama** : Ariya Iswandi  
**Nim** : 1740200069  
**Judul** : **Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX.**

Realisasi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX belum maksimal hal ini ditunjukkan bentuk pemberian kompensasi dan gaya kepemimpinan yang sudah baik namun kinerja karyawan sebaliknya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya insani. Sehubungan dengan hal itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Jumlah sampel 65 responden yang diambil dari seluruh anggota populasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 25.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX. Pada variabel gaya kepemimpinan secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX. Sementara secara simultan terdapat pengaruh variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX.

**Kata Kunci : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan**



## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkerbunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX ”** ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terimakasih utamanya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M. Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak

Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr.H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan, Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A. selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah. Serta seluruh civitas Akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Ibu Rodame Monitorir Napitupulu., M.M selaku Pembimbing I dan Bapak Muhammad Wandisyah R Hutagalung., M.E. selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.A., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penelitli untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan..
7. Teristimewa saya hanturkan kepada keluarga tercinta Ayahanda Sugiarto dan Ibunda Partinah yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moril dan materi, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangNya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Dian Susanti S.Pd, dan Bagus adithia, karena keluarga selalu menjadi tempat teristimewah bagi peneliti.
8. Teruntuk sahabat satu atapku (kos sultan) Muhammad Ridwan Pane, Yogi Alfiansyah Pane, Qori Aminsah S.E, Aldi Syahputra, S.Sos, Zulkifli Pulungan, dan Ahmad Rasid Sipahutar, yang selalu memberikan semangat, tempat bertukar pikiran, teman begadang dalam penyusunan skripsi.
9. Teruntuk sahabat terbaik, Dhea Putri Utami S.E, Nurliani Munthe S.E, Ibob Puja Kelana, mulinsyah, Juila Sanda Khairani Siregar, Puji Erlia, Nora Septini Harahap S.E, Juwita Gauri, Rama Zikri Daulay, Fahrul Rozi, Ramadansyah Harahap, Ahmad Yani Siregar, S.Sos dan Asari yang selalu memberikan motivasi dan dukungan, semangat dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

10. Serta seluruh sahabat-sahabat seperjuangan di Program Studi Ekonomi Syariah-MB1 mahasiswa angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini selesai.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Desember 2021  
Peneliti,

**ARIYA ISWANDI**  
**NIM: 17 402 00069**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ' ..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	<i>Fathah</i>	A	A
— /	<i>Kasrah</i>	I	I
وْ	<i>Dommah</i>	U	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

TandadanHuruf	Nama	Gabungan	Nama
.....يْ	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
وْ.....	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

c. *Maddah*

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا.....إ.....ى	<i>fathah dan alifatauya</i>	ā	a dan garis atas
ى.....ى	<i>Kasrah danya</i>	ī	i dan garis di bawah
و.....و	<i>ḍommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

### 3. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. *Ta marbutah* hidup

*Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. *Ta marbutah* mati

*Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

### 4. *Syaddah (Tsaydid)*

*Syaddah* atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

## 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﺀ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang sdiikuti oleh huruf *qamariah*.

### a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

### b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## 6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## 7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan



maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian takterpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. Pedoman *Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>DEWAN PENGUJI MUNAQASYAH</b>	
<b>PENGESAHAN DEKAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FEBI IAIN PADANGSIDIMPUAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah .....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Definisi Operasional Variabel.....	8
F. Tujuan Penelitian .....	9
G. Kegunaan Penelitian.....	10
H. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kerangka Teori .....	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Kompensasi .....	19
3. Gaya Kepemimpinan.....	22
B. Penelitian Terdahulu .....	27
C. Kerangka Pikir .....	31
D. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
B. Jenis penelitian .....	34
C. Populasi dan sampel .....	34
1. Populasi .....	34
2. Sampel .....	35
D. Sumber data.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
1. Angket .....	36
2. Dokumentasi .....	36

<b>F. Teknik Analisis Data</b>	<b>37</b>
1. Analisis Deskriptif	37
2. Uji Instrumen	37
a. Uji Validitas	37
b. Uji Reliabilitas	38
3. Uji Normalitas	38
<b>G. Uji Asumsi Klasik</b>	<b>38</b>
1. Uji Multikolinearitas	37
2. Uji Heteroskedastisitas	37
<b>H. Analisis Regresi Linear Sederhana</b>	<b>39</b>
<b>I. Uji Hipotesis</b>	<b>40</b>
1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	40
2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	41
3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	41

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

<b>A. Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara III Aeknabara</b>	<b>42</b>
1. Sejarah PTPN III Aek Nabara	42
2. Visi Misi PTPN III Aek Nabara	45
<b>B. Karakteristik Responden</b>	<b>46</b>
<b>C. Analisis Deskriptif</b>	<b>47</b>
<b>D. Uji Instrumen</b>	<b>48</b>
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	50
<b>E. Uji Normalitas</b>	<b>52</b>
<b>F. Uji Asumsi Klasik</b>	<b>53</b>
1. Uji Multikolinearitas	53
2. Uji Heteroskedastisitas	54
<b>G. Analisis Regresi Linear Berganda</b>	<b>55</b>
<b>H. Uji Hipotesis</b>	<b>56</b>
1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	56
2. Uji signifikansi Parsial (Uji t)	57
3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	59
<b>I. Pembahasan Hasil penelitian</b>	<b>60</b>
<b>J. Keterbatasan Penelitian</b>	<b>63</b>

#### **BAB V PENUTUP**

<b>A. Kesimpulan</b>	<b>65</b>
<b>B. Saran</b>	<b>65</b>

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Bidang Karyawan PTPN III Aek Nabara .....	5
Tabel I.2	Defenisi Operasional Variabel .....	8
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel III.1	Pengukuran Skala Ordinal Pernyataan Positif dan Negatif .....	35
Tabel IV.1	Data Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	46
Tabel IV.2	Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif .....	47
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Kompensasi .....	48
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	48
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	44
Tabel IV.6	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1) .....	49
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X2) .....	50
Tabel IV.8	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) .....	50
Tabel IV.9	Hasil Uji Normalitas .....	51
Tabel IV.10	Hasil Uji Multikolinearitas .....	52
Tabel IV.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53
Tabel IV.12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	54
Tabel IV.13	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	56
Tabel IV.14	Hasil Uji Analisis Signifikansi Parsial (Uji t) .....	57
Tabel IV.15	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pikir.....	31
-------------	---------------------	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan aset terpenting yang harus diperhatikan dalam setiap instansi, karena maju atau mundurnya sebuah organisasi tergantung kepada SDM-nya. Organisasi harus berupaya meningkatkan kualitas kinerja SDM-nya, karena hal tersebut dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Tidak hanya itu, karyawan juga memiliki peran penting dalam perkembangan bisnis perusahaan seperti meningkatkan daya saing perusahaan dan memberikan inovasi baru bagi perusahaan.

Menurut Simamora kinerja adalah tingkat dimana para sumber daya manusia dalam suatu organisasi mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Oleh karena itu, Simamora mengidentifikasikan kinerja adalah hasil yang dicapai pekerja dengan penilaian kinerja atau organisasi.<sup>1</sup> Kinerja karyawan dapat juga dikatakan seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kerja.

Menurut Anwar Prabu kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tingkatan keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dapat dilihat dari kinerja karyawan. Sumber daya manusia mempunyai andil yang

---

<sup>1</sup>Iendy Zelvian Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2021), hlm. 6.

besar bagi keberhasilan perusahaan.<sup>2</sup> Oleh karena itu segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan besar bagi manajemen, karena kesuksesan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sangat tergantung pada hasil kinerja sumber daya manusia. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari bagaimana kemampuan dan keahlian pimpinan beserta manajemennya dalam menerapkan gaya atau cara memimpinya.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat diartikan sebagai kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada didalam diri pemimpin itu sendiri.<sup>3</sup> Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memberikan perubahan dengan cara mempengaruhi bawahannya untuk lebih baik, baik itu terlihat maupun tidak terlihat.<sup>4</sup> Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi dan oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memimpin, mempengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakan secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.<sup>5</sup>

Hasil kinerja yang bagus dalam suatu organisasi disebabkan oleh kinerja sumber daya manusianya. Tentunya setiap karyawan organisasi

---

<sup>2</sup>Tendy Zelvian Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2021), hlm. 4.

<sup>3</sup>Syaiful Sagala, *Pendekatan & Model Kepemimpinan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 44.

<sup>4</sup>Marsam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor* (Jawa Timur: penerbit Qiara Media, 2020), hlm. 10.

<sup>5</sup>Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 4.

mempunyai keinginan untuk mendapatkan insentif atau kompensasi yang pantas dengan hasil kinerja mereka, jika harapan tersebut terpenuhi maka karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi adalah sebuah bonus yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain pemberian hadiah atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Sutrisno, pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Permasalahan yang sering muncul tentang kompensasi yaitu dalam pemberian kompensasi masih tidak tepat dan tidak sesuai terhadap kinerja karyawan, contohnya ada saja karyawan yang mendapat kompensasi lebih besar, namun tidak sesuai dengan hasil kinerja yang ia berikan kepada perusahaan, hal ini dapat menyebabkan timbul rasa iri terhadap karyawan lain yang mempunyai kinerja lebih layak. Seorang pemimpin haruslah adil serta mampu menilai dengan baik kinerja karyawannya.

Dewi Hanggraeni menyatakan kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa yang di berikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah di lakukan.<sup>6</sup> Penerapan kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan merasa lebih senang, maka mereka akan tekun dalam dalam bekerja. Oleh karena itu, perhatian dari perusahaan terhadap peraturan rasional dan adil sangat di perlukan karena jika karyawan

---

<sup>6</sup>Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi* (Yogyakarta: Budi Utama, 2019), hlm. 105.



mendapatkan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat membuat kinerja mereka menurun. Dalam sebuah perusahaan komunikasi sangatlah penting, perlu atau pentingnya komunikasi dalam melakukan pekerjaan adalah di antara setiap karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Komunikasi juga di perlukan untuk menjalin *silaturahmi* dalam setiap karyawan maupun manager.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan *reward*. Penghargaan yaitu bonus yang di berikan perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaannya baik penghargaan yang berbentuk intrinsik (internal) maupun ekstrinsik (eksternal).<sup>7</sup> Dengan adanya penghargaan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta keinginan yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dan memiliki rasa untuk berkompetisi sehingga dapat tercapai antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

Penelitian menemukan bahwa kinerja karyawan merosot dan berpengaruh terhadap etos kerja dan dapat membuat pendapatan perusahaan menurun.<sup>8</sup> Dalam hal ini etos kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

---

<sup>7</sup>Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugrogo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka, 2020), hlm. 194.

<sup>8</sup><https://Lifestyle.Kompas.Com>. (Diakses Pada Pukul 23:05.05/07/2021).

Seperti hasil wawancara saya kepada asisten afdeling IX bahwa jumlah karyawan yang ada di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX berjumlah 65 karyawan yang terdiri dari beberapa bidang seperti berikut:<sup>9</sup>

**Tabel I.1**  
**Data Bidang Karyawan PTPN III Afdeling IX**

No	Bagian Bidang Kerja	Total
1	Asisten	1
2	Mandor I	1
3	Krani I	1
4	Krani Produksi	1
5	Mandor Panen	2
6	Mandor Pemeliharaan	1
7	Krani Transportasi	2
8	Operasional Kantor	1
9	Karyawan Panen	55
<b>Total</b>		<b>65</b>

Sumber: Wawancara dengan asisten afdeling IX

Dalam hal ini asisten sudah memberikan kompensasi dan gaya kepemimpinan yang sudah bagus seperti memberikan bonus atau kompensasi kepada karyawan tetapi masih ada saja karyawan yang bermalasan atau melanggar peraturan perusahaan dan pimpinan sudah mensosialisasikan bagaimana mendapatkan kompensasi tersebut. Peneliti juga mewawancarai karyawan yang bekerja di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX Bapak Putra selaku Mandor Produksi menyatakan kepemimpinan dan kompensasi yang baik harusnya dapat mendorong kinerja karyawan untuk lebih baik pula, namun kenyataannya membuat karyawan semena-mena dengan tugasnya.<sup>10</sup> Bapak Ratno selaku Mandor 1 juga menyatakan bahwa kompensasi dan

---

<sup>9</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Heri Syam Selaku Krani Produksi, Pada Tanggal 28 Agustus 2021, Pukul 09.40 WIB.

<sup>10</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Putra Selaku Mandor Produksi, Pada Tanggal 12 Juni 2021, Pukul 16.00 WIB.

kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan, jika kompensasi dan kepemimpinannya baik maka kualitas suatu perusahaan juga akan baik.<sup>11</sup> Berdasarkan pengalaman peneliti yang pernah bekerja di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX selama kurang lebih 2 tahun sebagai karyawan BHL (buruh harian lepas), peneliti merasakan kompensasi dan gaya kepemimpinan sudah baik tetapi kinerja karyawan yang bekerja tidak sesuai yang diharapkan, tentunya hal ini merupakan masalah besar yang perlu diteliti lebih lanjut.

Peneliti menemukan kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi, pemberian kompensasi dan gaya kepemimpinan yang baik tidak menjamin hasil kinerja karyawan yang baik pula.

Penelitian ini juga mengacu dengan penelitian yang dibuat oleh Martinus dan Budiayanto yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap kerja karyawan Pada PT. Devina surabaya, perbedaan penelitian terdahulu peneliti menambahkan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel yang beda, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai pentingnya kompensasi dan gaya kepemimpinan bagi perusahaan, maka peneliti tertarik melakukan

---

<sup>11</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Ratno Selaku Mandor 1, Pada Tanggal 18 Januari 2022, Pukul 14.00 WIB.

penelitian dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX”*.

#### **B. Identifikasi Masalah**

1. Banyaknya karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX yang bekerja tidak sesuai peraturan.
2. Pemberian kompensasi yang sudah baik tetapi masih ada saja karyawan yang bermalas-malasan.
3. Gaya kepemimpinan yang baik membuat karyawan menjadi semena-mena terhadap peraturan.

#### **C. Batasan Masalah**

Untuk lebih fokus dalam penelitian ini, penelitian ini diberi batas agar dapat menguraikan masalah secara cermat, ringkas dan mendalam dan disamping keterbatasan waktu, dana, serta kemampuan peneliti. Agar kiranya penelitian ini terfokus dan menghindari penafsiran atau pengartian yang tidak diinginkan, untuk itu penelitian difokuskan hanya pada pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX dan objek yang akan diteliti yaitu karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX?

2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX?

#### E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk mempermudah pengukuran atau penilaian variabel-variabel dalam penelitian. Dalam definisi operasional variabel dibuat beberapa indikator yang mendukung variabel-variabel penelitian serta skala yang digunakan untuk melakukan pengukuran maupun penelitian.

**Tabel I.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Gaji 2. Insentif 3. Upah. <sup>12</sup>	Ordinal
Gaya Kepemimpinan(X2)	Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seseorang	1. Kemampuan strategis 2. Kemampuan interpersonal 3. Kemampuan	Ordinal

<sup>12</sup>Sulastrir Irbayuni, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumberdaya Energi Surabaya," Jurnal Neo-Bis, Program Studi Manajemen, UPN Veteran Jawa Timur" Volume 6, No. 1 (2012): hlm. 7.

	pemimpin memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.	teknis. <sup>13</sup>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektifitas dan efisiensi</li> <li>2. Tnggungjawa b</li> <li>3. Disiplin</li> <li>4. Inisiatif.</li> </ol>	Ordinal

## F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

---

<sup>13</sup>Ahnad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis Dan Kontempoler* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 135.

## **G. Kegunaan Penelitian**

### 1. Bagi Peneliti

Sebagai bukti empiris seberapa pesat dampak pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

### 2. Bagi PTPN III Aek Nabara Afdeling IX

Untuk memberikan informasi kepada perusahaan bahwa pentingnya kompensasi dan gaya kepemimpinan untuk memajukan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat bagi peneliti dan pembaca tentang pentingnya kompensasi dan gaya kepemimpinan.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan dalam pembahasannya, peneliti membahas kedalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan. Pembahasan yang ada dalam pendahuluan membahas tentang hal yang melatarbelakangi suatu masalah untuk diteliti. Masalah yang muncul akan diidentifikasi kemudian memilih beberapa poin sebagai batasan masalah yang telah ditentukan akan membahas mengenai definisi, indikator dan skala

pengukuran berkaitan dengan variabelnya. Kemudian dari identifikasi dan batasan masalah yang ada, maka masalah akan dirumuskan sesuai dengan tujuan dari penelitian tersebut yang nantinya penelitian ini akan berguna bagi peneliti, perguruan tinggi, dan lembaga terkait.

BAB II Landasan Teori, yang terdiri dari kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis, secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam landasan teori membahas tentang penjelasan-penjelasan yang mengenai variabel penelitian secara teori yang dijelaskan dalam kerangka teori. Kemudian teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian tersebut akan dibandingkan dengan pengaplikasiannya. Kemudian membuat hipotesis yang merupakan jawaban sementara tentang penelitian.

BAB III Metode Penelitian, yang membahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrument pengumpulan data, dan analisis data secara umum, seluruh pembahasan yang ada dalam metodologi penelitian membahas tentang lokasi dan waktu penelitian serta jenis penelitian. Setelah itu, akan ditentukan populasi ataupun yang berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti dan memilih beberapa atau seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian. Data-data yang dibutuhkan akan dikumpulkan guna untuk memperlancar pelaksanaan penelitian. Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data sesuai dengan berbagai uji yang diperlukan dalam penelitian tersebut.



BAB IV membahas tentang hasil penelitian atas pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB V membahas tentang bab penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan dan saran yang terkait dengan penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Robbins dan Coulter adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.<sup>14</sup>

Kinerja berasal dari kata *Performance*. *Performance* juga dapat di katakan sebagai hasil kinerja atau prestasi kerja. Namun tidak hanya tentang hasil kerja atau prestasi saja, melainkan tentang proses terjadinya kesuksesan.

Istilah kinerja dapat di katakana *Job performance* atau *Actual performance* (hasil prestasi sesungguhnya yang di dapatkan karyawan). Arti kinerja yaitu kesuksesan tanggungjawab kerja yang dapat di selesaikan secara kualitas dan kuantitas.

###### **b. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja yaitu proses menilai hasii yang di buat karyawan sesuai dengan instrumen. Pada hakikatnya, penilaian adalah tahan perubahan atau evaluasi untuk lebih baik kedepannya dalam melaksanakan kerja sesuai standar perusahaan.

---

<sup>14</sup> Djoko Setyo Widodo, *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja* (Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2020), 36.

Menurut Fahmi, penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan pada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Malthis dan Jackson penilaian kinerja merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standar dan kemudian menginformasikan informasi tersebut.

### **c. Indikator Pencapaian Kinerja**

Organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan, karena dalam organisasi ada karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi ataupun sebuah perusahaan. Menurut Prawirosentono dalam buku Edy Sutrisno, indikator yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

#### 1) Efektifitas dan efisiensi

Efektifitas diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pilihan cara-cara yang sudah di tentukan. Sedangkan efisiensi adalah penggunaan sumber daya secara minimum guna pencapaian hasil yang optimum.

Untuk meningkatkan efektifitas, perusahaan harus melakukan inisiatif untuk menyediakan evaluasi kinerja,

---

<sup>15</sup>Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), hlm. 176-178.

menjabarkan kelemahan karyawan melalui kritik konstruktif. Pemimpin harus membuat kejelasan untuk mengarahkan efektifitas dan menjelaskan bagaimana kinerja karyawan mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Karyawan kerap kali tidak efektif dalam bekerja karena mereka tidak memiliki keahlian untuk berkontribusi. Dengan melakukan wawancara kepada calon karyawan, berbicara dengan referensi dan melakukan ujian, perusahaan dapat memasukan karyawan dengan keahlian yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai. Sedangkan untuk meningkatkan efesiensi pimpinan dan karyawan mengadakan rapat untuk menjabarkan beragam cara menerapkan efesiensi dalam lingkungan kerja. Selain itu juga bisa meminta masukan akan apa yang kurang dari lingkungan kerja saat ini.

## 2) Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja. Tanggungjawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan di tunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

### 3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan kehormatan terhadap perjanjian yang di buat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu di abaikan atau sering di langgar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan maka karyawan tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

### 4) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan mampu menemukan apa yang seharusnya di kerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan terasa semakin sulit. Inisiatif seseorang dapat di kaitkan dengan adanya daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Setiap inisiatif baiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika dia memang atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang di senangi.

#### **d. Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Dalam menghasilkan kinerja yang bermutu dan berkualitas dari karyawan, perusahaan tentu tidak hanya memadakan kemampuan yang ada dalam diri seorang karyawan tersebut karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mereka agar menjadi lebih maksimal dan sesuai keinginan perusahaan, diantaranya faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

##### 1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan komponen penting dari tercapainya kinerja yang maksimal. Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

##### 2) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka dapat melakkan pekerjaannya dengan baik.

##### 3) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>*Ibid.*, hlm. 151.

### e. Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam

Kinerja sebenarnya sudah menjadi bagian dari kehidupan. Dalam arti yang lebih luas, kinerja di artikan sebagai semua bentuk aktivitas yang membawa keuntungan/manfaat baik materi maupun non-materi. Islam adalah agama yang sangat memberikan penghargaan terhadap kerja. Kerja bukan sekedar aktivitas yang bersifat duniawi tetapi juga memiliki nilai transendensi.<sup>17</sup> Seruan bekerja dalam konteks ekonomi untuk menjemput rezeki terdapat dalam QS. At-taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ  
 بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu di beritakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(QS. At-taubah ayat 105 ).<sup>18</sup>

Dari ayat diatas dapat kita simpulkan bahwasanya Allah SWT pasti membalas setiap pekerjaan yang di lakukan, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukan

<sup>17</sup>Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 76.

<sup>18</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, hlm. 663.

kinerja yang baik pula untuk organisasinya maka ia akan memperoleh keuntungan bagi dirinya dan organisasi atau perusahaannya. Dari ayat tersebut juga menerangkan dalam suatu organisasi harus nyaman sehingga melahirkan lingkungan yang kondusif.<sup>19</sup>

## 2. Kompensasi

### a. Definisi Kompensasi

Kompensasi dapat di artikan sebagai pemberian gaji lebih atau sering di sebut bonus atas kinerja atau kontribusi yang di berikan kepada perusahaan. Menurut Handoko, “Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang di laksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”.<sup>20</sup>

Insentif yang di terima karyawan di bagi atas dua macam yaitu imbalan yang berbentuk finansial (sering di sebut kompensasi langsung), satu lagi adalah non finansial (sering di sebut kompensasi langsung atau kompensasi yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi karyawan). Imbalan finansial, sesuatu yang di dapatkan karyawan dalam bentuk gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain, sejenis yang di bayar

---

<sup>19</sup>M. Qurais Shihab, *Tafsir Al-Misbah : Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an* (Jakarta: lentera Hati, 2002), hlm. 412-413.

<sup>20</sup>Herlintati, *Budaya Kerja Dan Kompensasi Kinerja Tenaga Medis* (Bantul: Ikatan Guru Indonesia, 2020), hlm. 14.



oleh organisasi. Sedangkan imbalan non finansial di artikan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka waktu panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berusaha membuat kondisi atau keadaan sekitar menjadi lebih nyaman, seperti program rekreasi, cafetaria, olahraga dan tempat beribadah.<sup>21</sup>

#### **b. Indikator Kompensasi**

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan dalam bentuk finansial kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Adapun indikator-indikator kompensasi terdiri atas :

##### 1. Gaji

Gaji adalah merupakan timbal balik perusahaan terhadap karyawan atas kerja mereka.

##### 2. Insentif

Insentif adalah kompensasi di luar gaji dan upah yang di berikan organisasi atas prestasi kerja mereka yang memenuhi target.

##### 3. Upah

Upah merupakan imbalan finansial yang langsung di bayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis* (Depok: Raja Grafindo, 2015), hlm. 16.

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm. 7.

### **c. Faktor Yang Memengaruhi Kompensasi**

Dalam pemberian kompensasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Secara umum faktor-faktor tersebut terbagi tiga yaitu:<sup>23</sup>

#### 1. Faktor internal organisasi

Faktor internal organisasi yang dapat mempengaruhi besarnya atau kecilnya kompensasi yaitu keuangan organisasi atau mitra kerja.

#### 2. Faktor pribadi karyawan

Faktor pribadi karyawan yang dapat mempengaruhi besar atau kecilnya pembagian kompensasi adalah produktivitas dan efektifitas kerja, jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.

#### 3. Faktor eksternal

Faktor eksternal karyawan dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijaksanaan pemerintah, dan kondisi perekonomian nasional.

### **d. Kompensasi Dalam Pandangan Islam**

Kompensasi diberikan berdasarkan jenis pekerjaan, sebagaimana yang dinyatakan Allah dalam Q.S Al- Ahqaaf:19, yang berbunyi:

---

<sup>23</sup>Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Kasus* (Jakarta: Unusu Press2017, n.d.), hlm. 94-97.

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا  
يُظَالَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing drajat mereka menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka. (Q.S Al- Ahqaaf:19).<sup>24</sup>

Berdasarkan ayat di atas dapat di ketahui bahwan Allah SWT menciptakan manusia dalam berbagai bentuk, begitu pula dalam pemberian rezki. Diantara mereka terdapat perbedaan-perbedaan kemampuan dan potensi yang menyebabkan perbedaan pendapat. Oleh sebab itu, Islam memberikan imbalan pekerjaan dalam tingkatan yang berbeda. Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasi, maka ia akan mendapat hasil yang baik dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi tersebut.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat tersebut bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan drajat bagi mereka yang bekerja.

### **3. Gaya Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan

---

<sup>24</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Al Jumanatul Ali, 2004), hlm. 504.

mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja lebih efektif dan efisien.<sup>25</sup>

Menurut Ludow dan Panton, terdapat 4 (empat) gaya kepemimpinan (*leadership style*) yang dapat di jalankan dalam keadaan dan kondisi yang juga berbeda-beda, antara lain: pengarahan (*directing*), pembekalan (*coavhing*), dukungan (*supporting*), dan pendelegasian (*delegating*).

#### 1) Pengarahan

Gaya kepemimpinan pengarahan (*directing*) cocok digunakan dalam keadaandi mana para karyawan belum mempunyai pengalaman yang cukup dalam melakukan atau melaksanakan suatu tugas tertentu. Sementara pekerjaan yang harus dikerjakan juga cenderung sulit. Maka dari itu, seorang manajer harus mampu menerangkan dengan sejelas mungkin tentang apa yang harus di kerjakan, bagaimana cara mengerjakan, dan kapan pekerjaan tersebut harus dapat di selesaikan.

#### 2) Pembekalan

Gaya kepemimpinan pembekalan (*coaching*) cocok digunakan dalam keadaandimana para karyawa telah mempunyai pengalaman yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika masih ada karyawan yang belum memahami

---

<sup>25</sup>Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006), hlm. 24.

tentang tugas dan tanggung jawab maka seorang manajer harus mampu memberi penjelasan.

### 3) Dukungan

Gaya kepemimpinan dukungan (*supporting*) di gunakan pada keadaan dimana para karyawan telah mengenal cara-cara yang telah mengembangkan hubungan yang baik dengan seorang manajer. Dalam situasi ini, seorang menejer mendapatkan berbagai saran dan kritik dari karyawan tentang pentingnya kompensasi dan gaya kepemimpinan.

### 4) Pendelegasian

Gaya kepemimpinan pendelegasian (*delegating*) lebih cocok di gunakan pada keadaan dimana para karyawan telah paham dengan baik tugas-tugas pekerjaan yang harus di kerjakan, sehingga mereka layak untuk mendapat pendelegasian tugas dari seorang manajer.<sup>26</sup>

## **b. Indikator Gaya Kepemimpinan**

1. Adapun indikator gaya kepemimpinan adalah:

### a) Kemampuan Strategis

Kemampuan ini di artikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mengetahui kondisi politik yang melingkupi oprasional organisasi yang dipimpinya. Kemampuan untuk mengelola kekuatan internal yang di

---

<sup>26</sup>*Ibid.*, hlm 25.

miliki dengan berbagai hambatan eksternal yang menantang guna untuk mewujudkan yang di impikan.

b) Kemampuan Interprasonal

Kemampuan interprasonal adalah kemajuan pemimpin untuk membina hubungan baik, berkomunikasi, berinteraksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan ini adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan, sehingga akan jadi pemahaman. Selain itu dengan kemampuan ini, akan memungkinkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan jujur, amanah, ikhlas dan profesional.

c) Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis diartikan sebagai pengetahuan dan kemampuan khusus yang di miliki seorang pemimpin untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan sebaik mungkin. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan teknis akan menjadi panutan bagi bawahannya. Ia akan menjadi reprensi bagi bawahan tentang sesuatu yang mereka tidak ketahui sehingga mereka akan menjadi hormat kepadanya.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup>*Ibid.*, hlm. 135-139.

### **c. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Menurut Robbins dalam Fahmi, dkk terdapat empat macam gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

#### 1. Gaya kepemimpinan direktif

Gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan.

#### 2. Gaya kepemimpinan supportif

Gaya kepemimpinan supportif memberi perhatian kepada para bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam bentuk kerja karyawan.

#### 3. Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran dari bawahan dalam rangka mengambil keputusan.

### **d. Gaya Kepemimpinan dalam Pandangan Islam**

Kepemimpinan Rasulullah SAW tidak bisa terlepas dari kehadiran beliau yaitu sebagai pemimpin spiritual dan pemimpin rakyat. Prinsip dasar dan kepemimpinan beliau adalah keteladanan. Dalam memimpin beliau lebih mengutamakan *Uswan Al Hasanah* pemberian contoh kepada para sahabatnya. Kepemimpinan yang dilakukan Nabi Muhammad SAW, yaitu kepemimpinan Nabi yang sesuai dengan ayat-ayat Allah SWT seperti di riwayatkan oleh Aisyah r.a bahwa akhlak Rasulullah

SAW adalah petunjuk Al-Qur'an. Firman Allah SWT dalam surah As-Sajadah ayat 24 yang berbunyi:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا  
وَكَانُوا بِنَايَتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberikan petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar, dan adalah mereka menyanggah ayat-ayat kami. (Q.S As-Sajadah :24).<sup>28</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ptpn iii aek nabara afdeling ix tabel ii.1.

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Basri Modding, Jeni Kamase (Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia, 2021 Vol. 3 No. 5)	Pengaruh Kompenasasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Horison Ultima Makassar.	Kompensasi dan gaya kepemimpinan (Independen) kinerja karyawan (dependen).	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

<sup>28</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, hlm. 663.



2	Idamayanti Nst (Skripsi IAIN PadangSidimpuan, 2020 )	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang PadangSidimpuan.	Kompensasi (Independen) Motivasi (Independen) dan kinerja karyawan (Dependen)	Hasilnya dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang PadangSidimpuan.
3	Muhammad Gandung, suwanto ( Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 2020 Vol. 5 No. 2 )	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Rasa Lokal Jaya Di Jakarta Barat.	Kompenasi dan gaya kepemimpinan ( Independen) kinerja karyawan (Dependen).	Hasilnya dapat di lihat bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Mokhammad Yanuar Pradita (Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 2017 Vol. 3 No. 4)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karaktersitik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk. Cabang Jombang.	Kompensasi, gaya kepemimpinan dan karaktersistik tenaga pasar (Independen) motivasi (dependen)	Hasilnya dapat di lihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan negative terhadap motivasi kerja dan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5	Calvin Agmy Lefi (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017).	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Tirta Investama, Pondok Pinang).	Kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan variabel (Independen), Kinerja pegawai merupakan variabel (Dependen).	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Investama secara parsial. Sedangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PT. Tirta Investama secara parsial. Dan Kompensasi, Gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai PT. Tirta Investama secara parsial
6	Rahadian Fernanda (Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta, 2016 Vol. No. 3)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.	Kompensasi (Independen) Motivasi (Independen) Gaya Kepemimpinan (Independen) dan kinerja karyawan (Dependen).	Hasilnya dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas, terdapat beberapa persamaan ataupun perbedaan dengan penelitian yang akan di teliti oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

Persamaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu Basri Modding da Jeni Kamase (2021) sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti di Hotel Horison Ultima Makasar sedangkan peneliti sekarang meneliti di PT. Perkebunakan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX.

Persamaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu Idamayanti Nst (2020) sama-sama menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel independen dan menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel  $X_2$  yang mana peneliti terdahulu menggunakan variabel motivasi.

Persamaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu Muhammad Gandung Suwanto (2020) sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu meneliti di PT. Surya Rasa Lokal Jaya di Jakarta sedangkan peneliti sekarang meneliti di PT. Perkebunakan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX.

Persamaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu Mokhammad Yanuar Pradita (2017) sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan

gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu menggunakan tiga variabel independen sedangkan peneliti hanya menggunakan dua variabel independen.

Persamaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu Kalpin Agmy Lefi (2017) sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, perbedaannya peneliti terdahulu menggunakan tiga variabel dan meneliti di PT. Tirta Investama Pondok Pinang.

Persamaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu Rahadian Fernanda (2016) sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu menggunakan tiga variabel independen sedangkan peneliti hanya menggunakan dua variabel independen

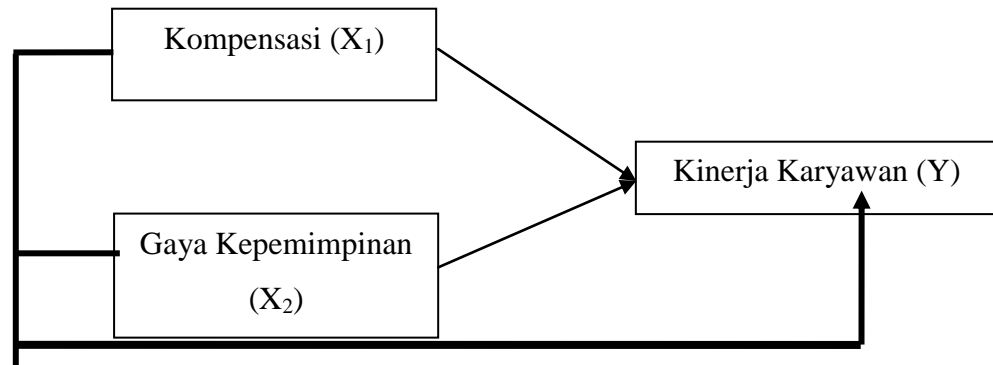
### **C. Kerangka Pikir**

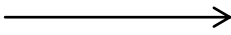

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>29</sup> Variabel X (bebas/ independen) dalam penelitian ini ada dua yaitu dampak Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan (X), sedangkan Variabel Y (terikat/dependen) yaitu kinerja karyawan di PTPN3 Aek Nabara Afdiling IX.

---

<sup>29</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 88.

**Gambar II.1**  
**Kerangka Pikir**



**Keterangan :**  Berpengaruh secara parsial  
 Berpengaruh secara simultan

#### D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata Yunani, yang terdiri dari kata *hypo* dan *thesis*. *Hypo* yang artinya kurang dan *thesis* berarti pendapat. Artinya hipotesis dapat didefinisikan sebagai pendapat, jawaban, atau dugaan yang bersifat sementara dari suatu persoalan yang diajukan, yang kebenarannya masih perlu dibuktikan lebih lanjut. Berdasarkan kajian teori, maka penelitian ini mempunyai hipotesis :

Ho<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PTPN

III Aek Nabara Afdeling IX.

Ha<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PTPN III Aek

Nabara Afdeling IX.

Ho<sub>2</sub>: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

H<sub>a2</sub>: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

H<sub>o3</sub>: Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN III Aek Nabara Afdieing IX.

H<sub>a3</sub>: Terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX yang berlokasi di S-6 Aek Nabara Kecamatan Bila Hulu, Kabupaten Labuhanbatu dan waktu penelitian ini dilakukan mulai April 2021 sampai dengan 17 Desember 2021.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang mendapatkan penemuan yang dapat dicapai dengan cara menggunakan prosedur-prosedur statistik. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian dilakukan secara langsung dilapangan atau pada responden.<sup>30</sup>

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Kuncoro populasi merupakan kelompok elemen yang lengkap berupa objek, transaksi, atau kejadian yang dipelajari untuk dijadikan objek penelitian.<sup>31</sup> Populasi dapat di artikan seluruh kumpulan dari elemen yang akan dibuat kesimpulan. Sedangkan elemen unsur adalah subjek dimana pengukuran akan dilakukan. Besarnya populasi yang akan digunakan dalam suatu penelitian tergantung padajangkauan kesimpulan yang akan dibuat atau

---

<sup>30</sup>V. Wiratama Sujawerni, *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 12.

<sup>31</sup>Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2013), hlm. 146.

dihasilkan. Maka dengan itu populasi dalam penelitian ini adalah 65 orang atau seluruh jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>32</sup> Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu *Non-purposive sampling* yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasinya di gunakan sebagai sampel. Oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang atau seluruh karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX.

## **D. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer, sumber data primer yaitu data hasil penelitian di lapangan dalam bentuk tulisan ataupun secara lisan.<sup>33</sup> Adapun yang menjadi data primer dari penelitian ini di dapatkan melalui penyebaran angket atau kuesioner secara langsung maupun kepada responden.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data. Untuk memperkuat data yang diperoleh maka perlu adanya proses pengumpulan data yang meliputi:

---

<sup>32</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, hlm. 80.

<sup>33</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2010), hlm. 91.



## 1. Angket

Angket adalah daftar pertanyaan yang telah tersusun secara kronologis dari yang umum mengarah pada khusus untuk diberikan kepada responden.<sup>34</sup> Angket juga ditunjukkan untuk mengumpulkan data melalui formulir yang berisi pernyataan-pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada responden yang dalam penelitian ini adalah Karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal merupakan cara paling sering digunakan dalam menentukan skor. Jawaban angket atau kuesioner akan dikuantifikasi dengan cara sebagai berikut:

**Tabel III.4**  
**Pengukuran Skala Ordinal Pernyataan Positif**

<b>Keterangan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Nilai	5	4	3	2	1

**Pengukuran Skala Ordinal Pernyataan Negatif**

<b>Keterangan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
Nilai	1	2	3	4	5

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya benda tertulis. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

---

<sup>34</sup> Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 55.

Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>35</sup>

## **F. Teknik Analisis Data**

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah dengan bantuan metode SPSS (*Statistical Package Social Science*) sebagai alat hitung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif juga bertujuan menunjukkan nilai *maximum, minimum, mean*, dan *standar deviation* dari data yang telah terkumpul.<sup>36</sup>

### **2. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah uji yang menggunakan alat yang benar mengukur apa yang diukur.<sup>37</sup> Jika skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang harus dilakukan.

---

<sup>35</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, hlm. 240.

<sup>36</sup> Dwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi, 2014), hlm. 30.

<sup>37</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 138.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya jika suatu penelitian dilakukan dengan alat ukur yang sama lebih dari satu kali maka hasil penelitiannya itu seharusnya sama dan bila tidak sama maka dapat dikatakan perangkat ukur itu tidak tepat. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah pernyataan yang dinyatakan valid.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan uji Kolmogorov Smirnov, yaitu uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Kelebihan dari uji ini adalah tidak menimbulkan perbedaan peneliti dengan peneliti sebelumnya.

## G. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya kolinearitas atau hubungan yang signifikan antara variabel-variabel.<sup>38</sup>

### 2. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada

---

<sup>38</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 177.

model regresi. Model yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *scatterplots*.

#### H. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu model dimana variabel terikat tergantung dua atau lebih variabel bebas.<sup>39</sup> Regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Bentuk persamaan linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Keterangan :

KK = Kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1$   $b_2$  = Koefisien korelasi berganda

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Gaya kepemimpinan

e = *Prediction error* (tingkat kesalahan) 10%

---

<sup>39</sup>Sugiyono dan Agus Santoso, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 303.

## I. Uji Hipotesis

### 1. Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R$ ) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data. Koefisien determinasi ( $R$ ) menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat di terangkan oleh model. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variable regresi yaitu  $Y$  terhadap  $X_1$  ingin diketahui bahwa seberapa besarnya presentase sumbangan  $X_1$  terhadap variasi (naik turunnya)  $Y$  secara bersama-sama.

Pengambilan keputusan koefisien determinasi yaitu apabila semakin besar nilai  $R$  (mendekati 1), maka ketepatannya semakin baik. Apa bila nilai  $0 < R$  dapat di artikan sebagai berikut:

- a)  $R = 0$ , berarti tidak ada hubungan antara  $X$  dan  $Y$ , atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan  $Y$ .
- b)  $R = 1$ , berarti ada hubungan antara  $X$  dan  $Y$ , atau model regresi yang terbentuk tepat mereamalkan  $Y$  secara sempurna.<sup>40</sup>

Koefisien ini dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ), sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasuki kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinan sama dengan satu atau mendekati satu. Nilai

---

<sup>40</sup> Setiawan Dwi Endah, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Andi Ofsed, 2010), hlm. 64.

terkecil determinasi adalah nol dan terbesar satu, sehingga dinyatakan  $0 < R < 1$ .

## 2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel terikat.<sup>41</sup> Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Adapun kriteria dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $-t_{hitung} < t_{tabel} < t_{hitung}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua independen variabel terhadap dependen variabel.<sup>42</sup> Menentukan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan taraf signifikan sebesar 10% (0,1) dengan  $df = (n-k-1)$ , Ketentuan:

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

---

<sup>41</sup> Mudrajad Kuncoro, *Op.Cit.*, hlm 238.

<sup>42</sup> Mudrajad Kuncoro, *Op. Cit.*, hlm. 139.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX (PTPN III)**

##### **1. Sejarah Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX**

Pada tahun 1958 sejarah perseroan diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh pemerintah Republik Indonesia yang di kenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Pada Tahun 1968 Perseroan Perkebunan Negara menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP). Pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Pesero) guna untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen.

Tahun 1994 3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT Perkebunan III (Pesero), PT Perkebunan IV (Pesero) dan PT Perkebunan V (Pesero) pengelolannya ke dalam satu manajemen. Tahun 1996 melalui peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 pebuari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan di beri nama PT Perkebunan Nusantara III (Pesero) yang berkedudukan di medan, Sumatra Utara. PT

Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan akte Notaris Harun Kamil, SH, No. 36 tanggal 11 maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8331.HT.01.01.TH.96 tanggal 8 agustus 1996 yang dimuat di dalam berita Negara Republik Indonesia No.81 Tahun 1996 tambahan berita Negara No. 8674 Tahun 1996.

Tahun 2003 PT. Perkebunan Nusantara III mendapatkan pendanaan obligasi I dan II dari pasar modal. Tahun 2004 PT. Perkebunan Nusantara III melakukan persiapan awal Program Transformasi Bisnis (PTB) secara korporat. Tahun 2005 PT. Perkebunan Nusantara III melaksanakan replanting perkebunan kelapa sawit dan karet skala besar (lebih besar dari 50.000 ha) dan peningkatan efisiensi dan efektivitas pabrik pengolahan sawit dan karet secara menyeluruh, dan pada tahun 2007 PT. Perkebunan Nusantara III melakukan pembangunan tahap I infrastuktur KISMK seluas 46 ha. Tahun 2008 melakukan Ground breaking penetapan kawasan industri Sei Mangkei (KISMK) sebagai kawasan industry berbasis sawit. Pada tahun 2009 PT. Perkebunan Nusantara III melakukan pembangunan skala besar PKS kapasitas 45 ton/jam, pembangunan PLTBS kapasitas 2 x 3.5 MW dan pembangunan PLO kapasitas 400 ton/hari. Tahun 2010 PT. Perkebunan Nusantara III melakukan Kerjasama Oprasional (KSO) pengolahan perkebunan sawit dan karet antara PTPN I dengan PTPN III. Di tahun 2011 PT. Perkebunan Nusantara III melakukan pembanguan tahap II infrastruktur KISMK menjadi seluas 104 ha dan *Ground Breaking* KISM



sebagai bagian dari program MP3EL, yang mewaliki koridor I Ekonomi Sumatra. Tahun 2012 PT. Perkebuan Nusantara III menetapkan KISMK menjadi kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Sei Mangkei berdasarkan PP No.29/2012, pengusulan PTPN III sebagai induk Holding BUMN perkebunan dan KSO pembangunan industry gula antara PTPN III, PTPN XI dan PTPN XII. Di tahun 2013 menetapkan PTPN III sebagai Badan Usaha dan Pengelola KEK Sei Mangkei berdasar keputusan Bupati Simalungun No. 188/45/193/BPPD/2013. Tahun 2014 setelah implementasi peraturan pemerintah No. 72 tahun 2014 tanggal 17 september 2014, tentang penambahan penyertaan modal Negara Republik Indonesia kedalam modal saham perusahaan perseroan PT. Perkebuan Nusantara III, perusahaan menjadi perusahaan induk ( *Holding*) bagi PT. Perkebuan Nusantara I,II dan IV sampai dengan XIV. Di tahun 2015 hingga sekarang PT. Perkebuan Nusantara III melakukan perubahan struktur organisasi sejalan dengan PTPN III sebagai induk ( *Holding*), dan melakukan peresmian oprasional KEK Sei Mangkei oleh Presiden Jokowi skaligus  *Ground Breaking* pembangunan pabrik minyak goreng serta mendapatkan penghargaan KEK Sei Mangkei sebagai kawasan industry baru dengan perkembangan terbaik, inisiasi oleh BUMN.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup>[Http://Www.Ptpn3.Co.Id/Sejarah.Php?H=tentang-Kami](http://www.ptpn3.co.id/Sejarah.Php?H=tentang-Kami), n.d.Diakses pada tanggal 17 november 2021 pukul 17:26 wib

## 2. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara IIIII Aek Nabara Afdeling

### IX

#### a. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa.

#### b. Misi

Mewujudkan grup usaha berbasis sumberdaya perkebunan yang terintegrasi dan bersinergi dalam memberikan nilai tambah (*value creation*) bagi stakeholders dengan:

- 1) Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi bagi perusahaan.
- 2) Membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tata kelola perusahaan yang baik.
- 3) Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasi potensi setiap insane.
- 4) Melakukan optimalisasi pemanfaatan asset untuk memberikan imbal hasil terbaik.
- 5) Turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup>[Http://Www.Ptpn3.Co.Id/Visi\\_misi.Php/H=tentang-Kami](http://www.ptpn3.co.id/visi_misi.php/H=tentang-Kami), n.d.Diakses pada tanggal 17 november 2021 pukul 17:30

## **B. Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebuan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX yang di jadikan sebagai sampel penelitian pertimbangan yang dianggap mampu untuk menjawab angket secara objektif. Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrument angket.

Angket yang di berikan kepada responden dalam penelitian ini adalah angket kompensasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Angket kompensasi terdiri dari 6 item pernyataan, angket gaya kepemimpinan terdiri dari 6 item pernyataan dan angket kinerja karyawan terdiri dari 7 item pernyataan. Dari masing-masing item pernyataan disesuaikan dengan indikator variabel.

Penyebaran dan pengumpulan angket dilaksanakan pertama kali pada hari senin, 25 Oktober 2021 sampai rabu, 27 Oktober 2021. Penyebaran angket kompensasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dilakukan dengan mekanisme yaitu peneliti langsung menemui responden dengan datang ke PT. Perkebuan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX. Dalam karakteristik responden yang di tekankan adalah berdasarkan jenis kelamin. Hal ini diuraikan melalui pembahasan berikut:

### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan dan menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat

dikelompokan menjadi dua, yaitu laki-laki dan perempuan adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.1**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Kategori</b>	<b>Responden</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	65	100%
Perempuan	-	-
Total	65	100%

Sumber: Data primer yang diolah,2021

Berdasarkan responden di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. Perkebuan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX yang diambil sebagai responden menemukan mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 65 orang sedangkan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 0 orang. Responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 100 persen dan perempuan sebesar 0 persen.

### **C. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif juga bertujuan menunjukkan nilai *maximumm*, *minimum*, *mean*, dan *standar deviation* dari data yang telah terkumpul.

**Tabel IV.2**  
**Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	65	10	28	20.02	4.353
Kepemmpnan	65	10	28	20.03	4.366
Kinerja	65	16	35	22.31	4.805
Valid N (listwise)	65				

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel IV.2 uji analisis statistik deskriptif diatas dapat dilihat pada variabel kompensasi dengan jumlah data (N) sebanyak 65 mempunyai *mean* 20,02 dengan nilai *minimum* 10 dan nilai *maximum* 28 serta *standard deviation* 4,353. Variabel gaya kepemimpinan dengan jumlah data (N) sebanyak 65 mempunyai *mean* 20,03 dengan nilai *minimum* 10 dan nilai *maximum* 28 serta *standard deviation* 4,366. Variabel kinerja dengan jumlah data (N) sebanyak 65 mempunyai *mean* 22,31 dengan nilai *minimum* 16 dan nilai *maximum* 35 serta *standard deviation* 4,805.

## D. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk taraf signifikansi 10% atau 0,1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument

atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Adapun  $r_{hitung}$  untuk tiap item bisa dilihat pada kolom *pearson correlation*, sedangkan  $r_{tabel}$  menggunakan taraf signifikansi 0,1 dengan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel)-2 jadi df = 65-2 = 63, maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,2058$ . Hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel IV. 3**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X.1	0,683	Instrument Valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan df = n-2 = 63 pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} =$ 0,2058	Valid
X.2	0,708		Valid
X.3	0,733		Valid
X.4	0,643		Valid
X.5	0,602		Valid
X.6	0,659		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil table IV.3 uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai item pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga item-item pernyataan tersebut dikatakan valid.

**Tabel IV. 4**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X.1	0,687	Instrument Valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X.2	0,705		Valid
X.3	0,731		Valid

X.4	0,646	dengan $df = n-2 = 63$ pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} =$ 0,2058	Valid
X.5	0,820		Valid
X.6	0,635		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil table IV.4 uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai item pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga item-item pernyataan tersebut dikatakan valid.

**Tabel IV. 5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X.1	0,736	Instrument Valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2 = 63$ pada taraf signifikan 10% sehingga diperoleh $r_{tabel} =$ 0,2058	Valid
X.2	0,426		Valid
X.3	0,761		Valid
X.4	0,781		Valid
X.5	0,516		Valid
X.6	0,373		Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil table IV.4 uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai item pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga item-item pernyataan tersebut dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai

dikatakan andal jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $>0,60$  maka dapat dikatakan reliabel. Nilai reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel IV. 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel IV.6 uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kompensasi yaitu  $0,753 > 0,60$ . Dengan demikian variabel kepercayaan dikatakan *reliable*.

**Tabel IV. 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel IV.7 uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* gaya kepemimpinan yaitu  $0,753 > 0,60$ . Dengan demikian variabel kepercayaan dikatakan *reliable*.

**Tabel IV. 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	7

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel IV.8 uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* gaya kepemimpinan yaitu  $0,749 > 0,60$ . Dengan demikian variabel kepercayaan dikatakan *reliable*.



### E. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Pada taraf signifikan 0,1. Apabila  $sig > 0,1$  maka berdistribusi data bersifat normal dan apabila  $sig < 0,1$  maka berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut.

**Tabel IV. 9**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.30443986
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.084
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Berdasarkan tabel IV.9 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan sebesar  $0,200 > 0,1$  maka dapat diketahui bahwa model regresi telah memenuhi normalitas, artinya data kompensasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

## F. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara dependen variabel. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Inflation Factor (VIF)*, apa bila nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel IV. 10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.587	2.576		6.052	.000		
	Kompensasi	-11.574	4.437	-10.486	-2.609	.011	.001	1248.311
	Kepemimpinan	11.901	4.424	10.812	2.690	.009	.001	1248.311

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Hasil uji multikolinieritas pada tabel IV.10 dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel kompensasi adalah 0.001 dan variabel gaya kepemimpinan adalah 0,01. Jadi dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel lebih besar > 0,1. Nilai VIF dari variabel kompensasi adalah 1248,311 dan variabel gaya kepemimpinan adalah 1248,311. Maka dapat diketahui bahwa nilai VIF dari kedua variabel di atas lebih kecil <

10. Berdasarkan penilaian tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random (acak). Adanya Heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a) Sig > 0,1 artinya tidak terkena heteroskedastisitas.
- b) Sig < 0,1 artinya data terkena heteroskedastisitas.

**Tabel IV. 11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.275	1.379		.200	.842		
	kompensasi	4.229	2.375	7.504	1.780	.080	.001	1248.311
	kepemimpinan	-4.064	2.369	-7.233	-1.716	.091	.001	1248.311

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji tabel heteroskedastisitas IV.11 di atas diketahui jika sig > 0,1. Jadi dapat diketahui bahwa variabel kompensasi 0,80 > 0,1 dan variabel gaya kepemimpinan adalah 0,91 > 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## G. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil uji analisis regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel IV. 12**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.587	2.576		6.052	.000
	Kompensasi	-11.574	4.437	-10.486	-2.609	.011
	Kepemimpnn	11.901	4.424	10.812	2.690	.009

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel IV.12 diatas dapat diketahui bahwa *unstandardized coefficients* tabel diatas maka persentase analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$KK = 15,587 - 11,574K + 11,901 GK + 2,576$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Koefisien konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

K = Kompensasi

GK = Gaya kepemimpinan

$e$  = Prediction error (tingkat kesalahan)

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah ( $\alpha$ ) bernilai sebesar 15,587 dapat diartikan bahwa apabila kompensasi dan gaya kepemimpinan diasumsikan 0 maka kinerja karyawan nilainya sebesar 15,587 satuan.

2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $b_1$ ) sebesar -11,574 dapat diartikan bahwa apabila setiap kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 11,574 satuan dengan nilai  $15,587 - 11,574 = 4.013$  satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Tanda negatif (-) menunjukkan bahwa hubungan yang negatif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variable gaya kepemimpinan ( $b_2$ ) sebesar 11,901 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variable gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 11,901 satuan dengan nilai  $15,587 + 11,901 = 27,488$  satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
4. Standar Error yaitu angka yang menunjukkan kemampuan model untuk memprediksi variabel dependen, semakin kecil angka ini maka model regresi semakin tepat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Kofisiensi Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui sampai mana ketepatan atau kecocokan garis regresi. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin membaik.

**Tabel IV. 13**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinisasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.445 <sup>a</sup>	.198	.172	4.373	1.456
a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, kompensasi					
b. Dependent Variable: kinerja					

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Berdasarkan tabel IV.13 hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas diperoleh di atas nilai *Adjusted R Square* 0,172 artinya korelasi antara variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terjadi hubungan yang lemah. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (kompensasi), dan (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 0,172 atau (17,2%). Sisanya sebesar 0,828 atau (82,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial dan menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas dengan variabel terikat. Ketentuan dalam uji t adalah jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sedangkan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel IV. 14**  
**Hasil Uji Analisis Signifikansi Parsial (Uji t)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.587	2.576		6.052	.000
	kompensasi	-11.574	4.437	-10.486	-2.609	.011
	kepemimpnn	11.901	4.424	10.812	2.690	.009

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Berdasarkan table IV.14 dapat diketahui bahwa nilai untuk  $t_{\text{tabel}}$  dicari pada  $e= 10\%$  dengan derajat kebebasan  $(df)=n-k-1$  dimana  $n=$  jumlah sampel dan  $k=$ jumlah variabel independen, jadi  $df=65-2-1=62$  Dengan pengujian dua sisi (signifikansi=0,1) diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,66980

a) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

Dari hasil uji t dapat dilihat pada variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar -2,609 dan untuk  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,66980. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga  $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  (-2,609 < 1,66980). Dengan demikian  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

b) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

Dari hasil uji t dapat dilihat pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,690 dan untuk  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,66980. Jika

$t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel} 2,690 > 1,66980$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

### 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Ketentuan dalam uji F adalah jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel IV. 15**  
**Hasil Uji Analisis Signifikansi Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.041	2	146.021	7.635	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1185.805	62	19.126		
	Total	1477.846	64			

a. Dependent Variable: kinerja  
b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, kompensasi

Sumber: Data diolah, SPSS 25 Tahun 2021

Nilai  $F_{tabel}$  untuk nilai signifikansi  $\alpha = 10\%$  dengan *regression*  $df_1 = k - 1$  atau  $3 - 1 = 2$  ( $k$  jumlah variabel) dan *residual*  $df_2 = n - k - 1$  atau  $df_2 = 65 - 2 - 1 = 62$  ( $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independen) maka hasil yang diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,39.

Berdasarkan uji signifikansi simultan (uji f) pada table IV.16 diatas bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,635 sedangkan  $F_{tabel}$  2,39 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$



(7,635 > 2,39) maka  $H_a$  diterima. Artinya variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

## I. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan secara langsung dengan melakukan penyebaran angket yang diajukan kepada karyawan PTPN III Aek Nabara Afdeling IX dan mengolah hasil jawaban pada responden dari angket yang peneliti sebarakan melalui aplikasi SPSS Versi 25 adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

Dari hasil uji t dapat dilihat pada variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,609 dan untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,66980. Sehingga  $-t_{hitung} < t_{tabel}$  (-2,609 < 1,66980). Dengan demikian  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

Menurut Handoko kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang di laksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pamila Nashafa dan Mudji Raharjo (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena

pemberian kompensasi yang layak berakibat kinerja karyawan semena-mena.<sup>45</sup>

Kesimpulannya variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX. Artinya kinerja karyawan yang baik tidak terbentuk dengan adanya pemberian kompensasi, tetapi dengan kesadaran diri karyawan itu sendiri. Untuk mengatasinya sebaiknya pemberian kompensasi dilakukan tidak sama rata, artinya harus sesuai dengan porsi pekerjaan setiap karyawan, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan akan merasa tanggungjawab dengan pekerjaannya sehingga nantinya dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

## 2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

Dari hasil uji t dapat dilihat pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,690 dan untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,66980. sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,690 > 1,66980$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

Menurut Ludow dan Pantan, terdapat 4 (empat) gaya kepemimpinan (*leadership style*) yang dapat di jalankan dalam keadaan dan kondisi yang juga berbeda-beda, antara lain: pengarahan (*directing*), pembekalan

---

<sup>45</sup> Pamila Nashafa, Mudji Raharjo, ' Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tansformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Produksi CV. Nida Food Wonosobo)', Jurnal Manajemen, Vol 5, No. 3, 2016, Hlm. 1-12.' Vol. 5, No. 3.

(*coaching*), dukungan (*supporting*), dan pendelegasian(*delegating*). Gaya kepemimpinan juga dikatakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kadek Ary Setiawan (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik hasil kinerja karyawan.<sup>46</sup>

Kesimpulannya gaya kepemimpinan yang baik dari seorang atasan juga merupakan salah satu faktor utama yang menentukan seorang karyawan mencapai kinerjanya. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan bijak dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

### 3. Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

Berdasarkan uji signifikansi simultan (uji f) pada table IV.16 diatas bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,635 sedangkan  $F_{tabel}$  2,39 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,635 > 2,39$ ) maka  $H_a$  diterima. Artinya variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

---

<sup>46</sup> Kadek Ary Setiawan, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung' E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 5, No 12, 2016, Hlm. 7956-7983." Vol 5, No 12.

Kinerja menurut Robbins dan Coulter adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Kadek Ary Setiawan (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai *R Square* yang didapat 0,659 (65,9%) sedangkan sisanya 34,1% dijelaskan oleh factor lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi.

#### **J. Keterbatasan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang di susun dengan sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Diantara keterbatasan yang dihadapi penelitian selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan bahan materi dari penelitian ini, seperti kurangnya buku-buku yang menjelaskan lebih detail tentang variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi angket dengan jujur dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan yang dapat mempengaruhi validitas yang diperoleh.

3. Peneliti juga tidak mampu mengontrol semua responden dalam menjawab angket yang diberikan, apakah responden memang menjawab sendiri atau hanya asal menjawab.
4. Keterbatasan dalam menyebar angket dimana peneliti menyebarkan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX sulit dijumpai karna faktor pekerjaan.

Meskipun demikian peneliti tetap berusaha dn selalu sabar dalam melakukan penelitian agar penelitian ini maksimal. Akhirnya dengan segalla kerja keras serta usaha dan bantuan dari semua pihak skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pada variabel kompensasi memiliki nilai  $-t_{hitung} < t_{tabel}$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.
2. Pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.
3. Berdasarkan uji signifikansi simultan (uji F) memiliki  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima. Artinya variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III Aek Nabara Afdeling IX.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil pertanyaan responden mengenai kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan dikatakan baik, namun ada beberapa yang harus menjadi perhatian perusahaan. Perusahaan harus bisa lebih objektif dalam memberikan kompensasi agar kompensasi tersebut dapat memberi motivasi agar kinerja karyawan terus meningkat. Untuk gaya kepemimpinan sudah baik dan harus terus

dipertahankan agar karyawan tetap loyal dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang di berikan kepadanya.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi pembaca diharapkan setelah membaca skripsi ini dapat memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahnad Ibrahim Abu Sinn. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugrogo. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Bandung: Al Jumanatul Ali, 2004.
- Djoko Purwanto. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006.
- Djoko Setyo Widodo. *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja*. Jakarta: Cipta Media Nusantara, 2020.
- Dwi Priyatno. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi, 2014.
- Dwi Suwiknyo. *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Edi Sutrisno. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group, 2010.
- Hasil Wawancara Dengan Bapak Heri Syam Selaku Krani Produksi, Pada Tanggal 28 Agustus 2021, Pukul 09.40 WIB, n.d.*
- Hasil Wawancara Dengan Bapak Putra Selaku Mandor Produksi, Pada Tanggal 12 Juni 2021, Pukul 16.00 WIB, n.d.*
- Herlintati. *Budaya Kerja Dan Kompensasi Kinerja Tenaga Medis*. Bantul: Ikatan Guru Indonesia, 2020.
- <https://lifestyle.kompas.com>. (Diakses Pada Pukul 23:05.05/07/2021, n.d.*
- <http://www.ptpn3.co.id/sejarah.php?H=tentang-Kami>, n.d.*
- [http://www.ptpn3.co.id/visi\\_misi.php/H=tentang-Kami](http://www.ptpn3.co.id/visi_misi.php/H=tentang-Kami), n.d.*
- Husein Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Depok: Raja Grafindo, 2015.
- . *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Depok: Raja Grafindo Persada, 2015.



- Iendy Zelviean Adhari. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.
- . *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.
- Joko Subagyo. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Kadek Ary Setiawan. “Kadek Ary Setiawan, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung’ E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 5, No 12, 2016, Hlm. 7956-7983.” Vol 5, No 12 (n.d.).
- Luis Marnisah. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi*. Yogyakarta: Budi Utama, 2019.
- M. Qurais Shihab. *Tafsir Al-Misbah : Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur’an*. Jakarta: lentera Hati, 2002.
- Marsam. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: penerbit Qiara Media, 2020.
- Mudrajad Kuncoro. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2013.
- Noor Arifin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Kasus*. Jakarta: Unusu Press 2017, n.d.
- Pamila Nashafa, Mudji Raharjo. “Pamila Nashafa, Mudji Raharjo, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Produksi CV. Nida Food Wonosobo)’”, *Jurnal Manajemen*, Vol 5, No. 3, 2016, Hlm. 1-12.” Vol. 5, No. 3 (n.d.).
- Saifuddin Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Sugiyono dan Agus Santoso. *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Sulastrri Irbayuni. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumberdaya Energi Surabaya," *Jurnal Neo-Bis, Program Studi Manajemen, UPN Veteran Jawa Timur*" Volume 6, No. 1 (2012).

Sutarto Wijono. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

Syaiful Sagala. *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

V. Wiratama Sujawerni. *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

## ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth.  
Mahasiswa/Mahasiswa IAIN Padangsidempuan  
Di tempat

*Assalamu'alaikum. Wr. Wb.*

Teriring salam dan do'a semoga kita semua tetap dalam lindungan Allah SWT serta selalu sukses dalam menjalankan aktivitas kita, Amiiin.

Dengan hormat, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.

Angket ini dibuat untuk memperoleh data yang peneliti butuhkan dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi yang merupakan syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi dan bidang perbankan syariah dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX".

Atas kesediaan Masyarakat Desa Sukadame meluangkan waktu membantu saya mengisi angket ini saya ucapkan terima kasih

Hormat Saya,

Ariya Iswandi  
1740200069

**ANGKET PENELITIAN**  
**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA III AEK NABARA**  
**AFDELING IX**

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

- Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin : a. Perempuan      b. Laki-Laki  
Alamat :  
Pekerjaan : a. Pegawai/ Karyawan  
                  b. Pelajar/ Mahasiswa  
                  c. Wiraswasta  
                  d. Lainnya

**II. PETUNJUK PENGISIAN**

Jawablah pertanyaan berikut dengan memberi tanda check list (√) pada kolom yang sudah disediakan. Setiap butir pernyataan berikut terdiri dari 5 pilihan jawaban. Adapun maknanya adalah:

**Pernyataan Positif**

No	Tanggapan Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Pernyataan Negatif**

No	Tanggapan Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	1
2	Setuju (S)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### A. Angket Kompensasi ( $X_1$ )

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diterima sesuai dengan jabatan atau tugas karyawan					
2	Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar					
3	Insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja					
4	Insentif yang saudara terima sesuai dengan kinerja yang saudara capai					
5	Upah yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan					
6	Upah yang diberikan sebanding dengan upah perusahaan lain					

#### B. Angket Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan mampu mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk di sesuaikan dengan situasi					
2	Pimpinan mampu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain					
3	Pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya					
4	Pimpinan banyak member intruksi mengenai pekerjaan kepada karyawan					

5	Pimpinan mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun tidak langsung					
6	Pimpinan yang baik mampu menjadi panutan bagi bawahannya					

### C. Angket Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsi					
2	Peraturan jam masuk dan jam pulang kerja di perusahaan sudah efektif					
3	Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai					
4	Karyawan bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas					
5	Anda selalu menyelesaikan tugas secara teliti dan tepat waktu					
6	Karyawan selalu datang tepat waktu					
7	Anda selalu berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

**Aek Nabara,  
Responden**

**2021**

( )

**Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X-1)**

No. Res	Nama	No.Item						Jumlah
		1	2	3	4	5	6	
1		5	5	4	5	5	4	28
2		4	4	4	3	3	4	22
3		4	4	3	3	3	3	20
4		2	5	5	2	2	5	21
5		3	2	3	2	2	3	15
6		2	2	1	2	2	1	10
7		2	2	2	3	3	2	14
8		1	2	2	3	3	2	13
9		2	2	3	3	3	3	16
10		2	2	3	3	3	3	16
11		1	2	2	3	3	2	13
12		4	4	4	5	5	4	26
13		2	3	3	3	3	3	17
14		2	3	3	4	4	3	19
15		2	3	3	2	2	3	15
16		2	3	3	3	3	3	17
17		2	3	3	3	3	3	17
18		2	3	3	4	4	3	19
19		1	2	2	2	2	2	11
20		2	1	2	3	3	2	13
21		2	3	3	3	3	3	17
22		2	2	3	3	3	3	16
23		3	2	3	3	3	3	17
24		2	3	2	5	5	2	19
25		3	2	3	5	5	3	21
26		2	3	2	4	4	2	17
27		2	5	4	5	5	2	23
28		2	5	5	4	4	5	25
29		2	3	4	5	5	5	24
30		3	4	4	4	4	4	23
31		3	5	2	3	3	2	18
32		5	5	3	3	3	3	22
33		4	3	4	4	4	4	23
34		1	2	4	4	4	4	19
35		2	5	4	4	4	4	23





**Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X-2)**

No. Res	Nama	No.Item						Jumlah
		1	2	3	4	5	6	
1		5	5	4	5	5	4	28
2		4	4	4	3	3	4	22
3		4	4	3	3	3	3	20
4		2	5	5	2	2	5	21
5		3	2	3	2	2	3	15
6		2	2	1	2	2	1	10
7		2	2	2	3	3	2	14
8		1	2	2	3	3	2	13
9		2	2	3	3	3	3	16
10		2	2	3	3	3	3	16
11		1	2	2	3	3	2	13
12		4	4	4	5	5	4	26
13		2	3	3	3	3	3	17
14		2	3	3	4	4	3	19
15		2	3	3	2	2	3	15
16		2	3	3	3	3	3	17
17		2	3	3	3	3	3	17
18		2	3	3	4	4	3	19
19		1	2	2	2	2	2	11
20		2	1	2	3	3	2	13
21		2	3	3	3	3	3	17
22		2	2	3	3	3	3	16
23		3	2	3	3	3	3	17
24		2	3	2	5	5	2	19
25		3	2	3	5	5	3	21
26		2	3	2	4	4	2	17
27		2	5	4	5	5	2	23
28		2	5	5	4	4	5	25
29		2	3	4	5	5	5	24
30		3	4	4	4	4	4	23
31		3	5	2	3	3	2	18
32		5	5	3	3	3	3	22
33		4	3	4	4	4	4	23
34		1	2	4	4	4	4	19
35		2	5	4	4	4	4	23



**Tabulasi Data Variabel Kinerja  
Karyawan (Y)**

No. Res	Nama	No Item							Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	
1		4	4	4	3	5	5	3	28
2		5	4	4	4	5	2	4	28
3		5	4	3	2	4	5	2	25
4		1	4	3	2	3	3	2	18
5		2	4	1	2	2	4	2	17
6		3	5	3	3	4	3	3	24
7		2	4	1	3	4	4	3	21
8		1	4	2	3	4	4	3	21
9		1	5	1	2	2	3	2	16
10		1	4	2	2	2	3	2	16
11		3	4	5	4	4	4	4	28
12		3	4	4	3	4	4	3	25
13		3	4	2	3	3	3	3	21
14		2	4	3	3	4	4	3	23
15		2	4	3	3	3	4	3	22
16		2	4	3	3	4	4	3	23
17		2	3	3	2	3	4	2	19
18		2	3	2	2	3	3	2	17
19		2	5	3	3	2	4	3	22
20		2	3	3	2	4	1	2	17
21		2	4	3	3	2	4	3	21
22		2	3	4	2	3	4	2	20
23		2	3	2	3	3	2	3	18
24		2	3	2	3	4	3	3	20
25		2	5	5	4	5	3	4	28
26		2	5	2	3	2	4	3	21
27		1	3	2	4	2	3	4	19
28		1	4	1	3	2	3	3	17
29		2	3	2	3	4	3	3	20
30		2	3	2	4	3	5	4	23
31		2	5	3	5	2	3	5	25
32		1	4	1	3	2	4	3	18
33		2	3	5	3	4	3	3	23
34		4	4	2	3	4	3	3	23



DESCRIPTIVES VARIABLES=kompensasi kepemmpnan kinerja  
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kompensasi	65	10	28	20.02	4.353
kepemmpnan	65	10	28	20.03	4.366
Kinerja	65	16	35	22.31	4.805
Valid N (listwise)	65				

CORRELATIONS

/VARIABLES=Item\_1 Item\_2 Item\_3 Item\_4 Item\_5 Item\_6 total  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations								
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	total
Item_1	Pearson Correlation	1	.515**	.420**	.190	.077	.354**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.130	.544	.004	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Item_2	Pearson Correlation	.515**	1	.462**	.234	.286*	.278*	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.060	.021	.025	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Item_3	Pearson Correlation	.420**	.462**	1	.264*	.242	.513**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.034	.052	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Item_4	Pearson Correlation	.190	.234	.264*	1	.826**	.276*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.130	.060	.034		.000	.026	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Item_5	Pearson Correlation	.077	.286*	.242	.826**	1	.219	.602**
	Sig. (2-tailed)	.544	.021	.052	.000		.079	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Item_6	Pearson Correlation	.354**	.278*	.513**	.276*	.219	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.004	.025	.000	.026	.079		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
total	Pearson Correlation	.683**	.708**	.731**	.643**	.602**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

CORRELATIONS

/VARIABLES=Item\_1 Item\_2 Item\_3 Item\_4 Item\_5 Item\_6 Total  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations								
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.515**	.420**	.190	.130	.326**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.130	.303	.008	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Item_2	Pearson Correlation	.515**	1	.462**	.234	.275*	.278*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.060	.027	.025	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Item_3	Pearson Correlation	.420**	.462**	1	.264*	.261*	.497**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.034	.036	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Item_4	Pearson Correlation	.190	.234	.264*	1	.861**	.253*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.130	.060	.034		.000	.042	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Item_5	Pearson Correlation	.130	.275*	.261*	.861**	1	.181	.620**
	Sig. (2-tailed)	.303	.027	.036	.000		.149	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Item_6	Pearson Correlation	.326**	.278*	.497**	.253*	.181	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.008	.025	.000	.042	.149		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	.687**	.705**	.731**	.646**	.620**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

CORRELATIONS

/VARIABLES=Item\_1 Item\_2 Item\_3 Item\_4 Item\_5 Item\_6 Item\_7  
total  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations									
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	total
Item_1	Pearson Correlation	1	.274*	.437**	.383**	.502**	.114	.383**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.027	.000	.002	.000	.366	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Item_2	Pearson Correlation	.274*	1	.188	.286*	-.032	.067	.286*	.426**
	Sig. (2-tailed)	.027		.135	.021	.803	.597	.021	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Item_3	Pearson Correlation	.437**	.188	1	.474**	.446**	.209	.474**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.135		.000	.000	.094	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Item_4	Pearson Correlation	.383**	.286*	.474**	1	.175	.197	1.000**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.002	.021	.000		.163	.116	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Item_5	Pearson Correlation	.502**	-.032	.446**	.175	1	-.109	.175	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000	.803	.000	.163		.387	.163	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Item_6	Pearson Correlation	.114	.067	.209	.197	-.109	1	.197	.373**
	Sig. (2-tailed)	.366	.597	.094	.116	.387		.116	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Item_7	Pearson Correlation	.383**	.286*	.474**	1.000**	.175	.197	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.002	.021	.000	.000	.163	.116		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
total	Pearson Correlation	.736**	.426**	.761**	.781**	.516**	.373**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5180 days.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	7

NPAR TESTS

```

/K-S (NORMAL)=RES_1
/MISSING ANALYSIS.

```

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.30443986
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.084
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

```



```

/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER kompensasi kepeम्मn.

```

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.587	2.576		6.052	.000	
	kompensasi	-11.574	4.437	-10.486	-2.609	.011	.001 1248.311
	kepeम्मn	11.901	4.424	10.812	2.690	.009	.001 1248.311

a. Dependent Variable: kinerja

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER kompensasi kepeम्मn
/SAVE RESID.

```

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.275	1.379		.200	.842	
	kompensasi	4.229	2.375	7.504	1.780	.080	.001 1248.311
	kepeम्मn	-4.064	2.369	-7.233	-1.716	.091	.001 1248.311

a. Dependent Variable: Abs\_RES

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT kinerja
  /METHOD=ENTER kompensasi kepemimpnn
  /RESIDUALS DURBIN.

```

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.587	2.576		6.052	.000
	kompensasi	-11.574	4.437	-10.486	-2.609	.011
	kepemimpnn	11.901	4.424	10.812	2.690	.009

a. Dependent Variable: kinerja

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.445 <sup>a</sup>	.198	.172	4.373	1.456

a. Predictors: (Constant), kepemimpnn, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.587	2.576		6.052	.000
	kompensasi	-11.574	4.437	-10.486	-2.609	.011
	kepemimpnn	11.901	4.424	10.812	2.690	.009

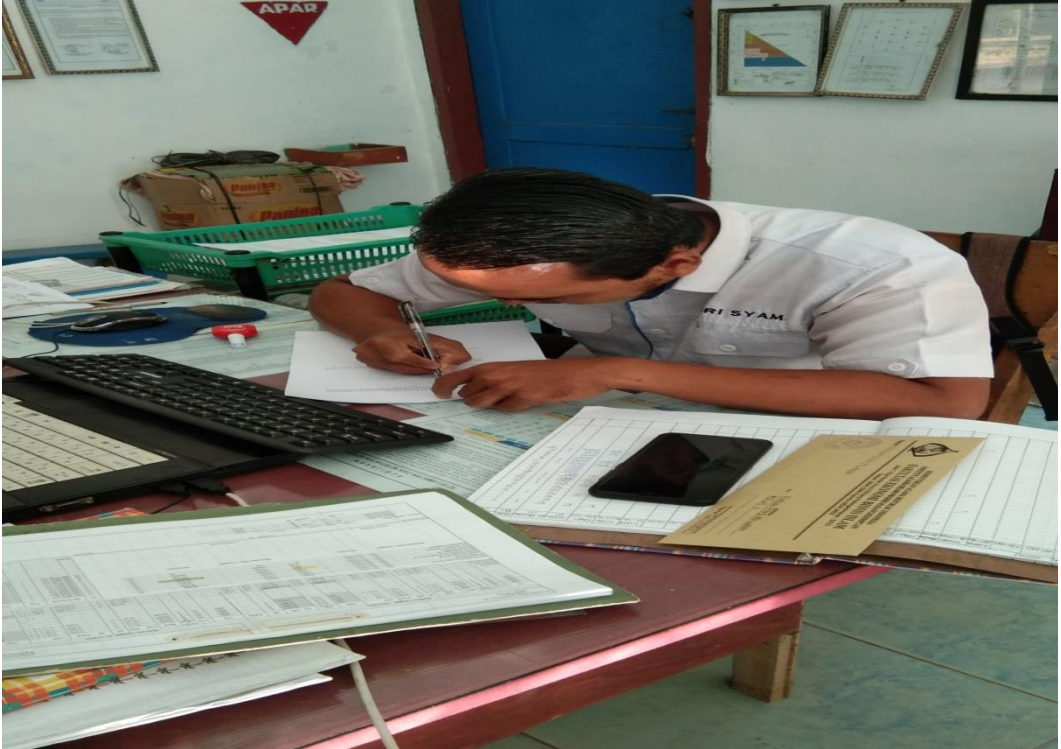
a. Dependent Variable: kinerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292.041	2	146.021	7.635	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1185.805	62	19.126		
	Total	1477.846	64			

a. Dependent Variable: kinerja

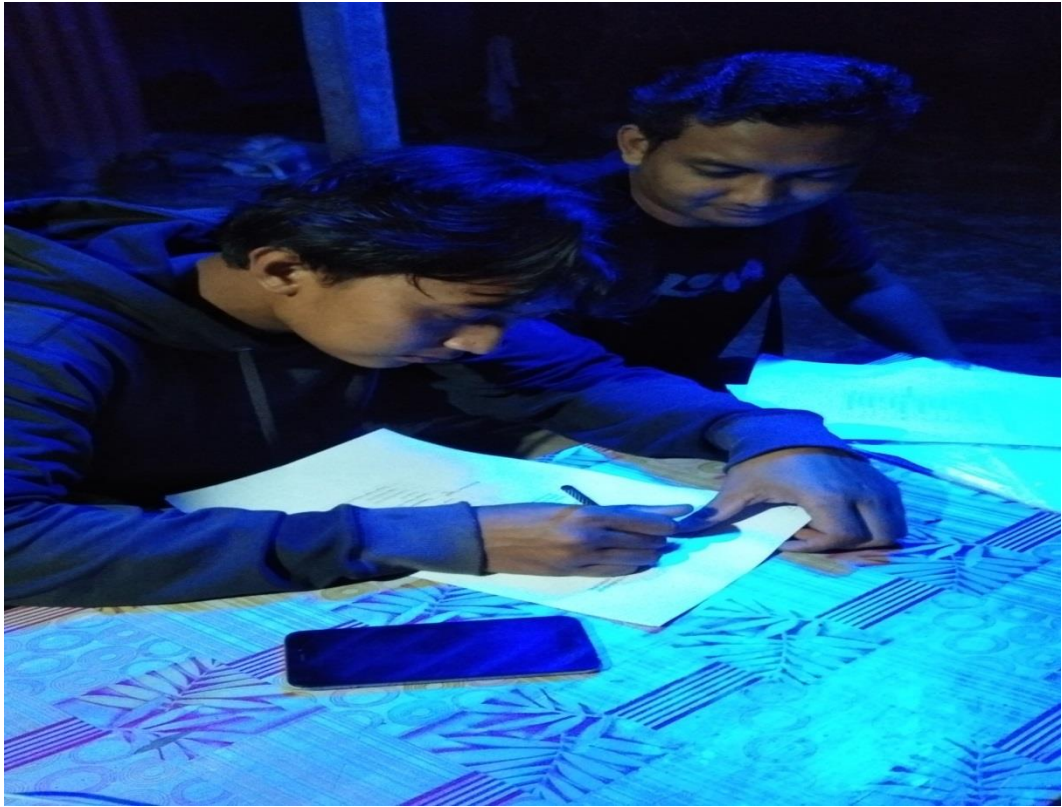
b. Predictors: (Constant), kepemimpnn, kompensasi

**DOKUMENTASI**











**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733  
 Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1262 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/06/2021  
 Lampiran : -  
 Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

07 Juni 2021

Yth. Bapak/Ibu;


1. Rodame Monitorir Napitupulu : Pembimbing I
2. Muhammad Wandisyah R Hutagalung : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Ariya Iswandi  
 NIM : 1740200069  
 Program Studi : Ekonomi Syariah  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik  
  
 Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733  
 Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 2467/In.14/G.1/G.4c/TL.00/10/2021  
 Hal : Mohon Izin Riset

22 Oktober 2021

**Yth. Direktur PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara**

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Ariya Iswandi  
 NIM : 1740200069  
 Semester : IX (Sembilan)  
 Program Studi : Ekonomi Syariah  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeling IX".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

  
 a.n Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik  
  
 Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.





Kepada : Institut Agama Islam Negeri (IAIN)  
 Dari : Asisten AFD IX  
 Nomor : AFD IX/KANAS/IINT/2021  
 Tanggal : / / 2021

Hal : Surat Balasan

Dengan hormat Menindaklanjuti surat Riset No : 2463/In.14/G.1/G.4c/TL.00/10/2021. PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) KEBUN AEK NABARA SELATAN telah menerima surat Riset dari pihak IAIN PSP yang menerangkan bahwasanya kami telah memberikan izin Kepada :

Nama : Ariya Iswandi  
 NIM : 1740200069  
 Semester : IX ( Sembilan )  
 Program Studi : Ekonomi Syariah  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Untuk melaksanakan penelitian sesuai dengan judul yang dibutuhkan dalam memenuhi tugas akhir di PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III Aek Nabara yang sederhana menyelesaikan skripsi yang berjudul " Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Aek Nabara Afdeding IX "

Demikian surat ini kami sampaikan atas kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Aek Nabara...../...../ 2021  
 Asisten AFD IX

