DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

BAB. 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Indomarco Adi Prima Jember

PT. Indomarco Adi Prima Jember merupakan salah satu kantor cabang dari PT. Indomarco Adi Prima di Wilayah Regional III yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan barang konsumsi *(Fast-Moving Consumer Goods/FMCG)* yang menjual produk langsung kepada konsumen juga dengan tidak langsung melalui perantara kepada kosumen yang terdiri dari satu tingkat perantara dengan cakupan wilayah se-Kabupaten Jember dan berlokasi di Jl. MH. Thamrin No.56, Limbung Sari, Ajung, Kec. Ajung, Kabupaten Jember. PT. Indomarco Adi Prima Jember merupakan bagian dari Indofood Group, bergerak sebagai distributor produk konsumer *(consumer goods)* seperti makanan, minuman, dan kebutuhan pokok rumah tangga. Perusahaan ini bertanggung jawab atas penjualan dan pendistribusian produk ke berbagai gerai atau outlet, penguatan citra merek, serta pencapaian target penjualan. Ruang lingkup operasionalnya mencakup bidang penjualan, logistik, administrasi, dan manajemen gudang.

a. Makanan dan minuman (Indomie, Pop Mie, Sarimi, Chitato, Inomilk, Club, Ichi Ocha)
b. Bumbu masak (Bumbu Racik, Kecap Indofood)
c. Produk kebutuhan rumah tangga dan kebersihan pribadi

Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 200 karyawan yang terbagi dalam beberapa bidang, antara lain *Salesman, Stock Point Office, Delivery, Pickpack* dan memiliki jam kerja 8 jam (08.00-17.00) setiap harinya (Senin-Jum'at). Untuk memaksimalkan proses manajerial sumberdaya manusia maka pada setiap bidang memiliki 3 (tiga) karyawan yang ditunjuk menjadi koordinator bidang yang bertugas untuk mengatur, membagi tugas, mengevaluasi, dan memotivasi para karyawan dibawahnya.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Indomarco Adi Prima Jember

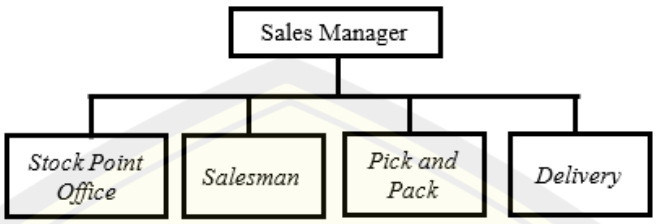
1. Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan distribusi nasional untuk barang konsumsi yang memiliki jaringan terluas dan terdalam,

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

2. Misi perusahaan adalah memberikan customer pelayanan paling responsif dan dapat diandalkan dengan biaya yang kompetitif.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Indomarco Adi Prima Jember



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indomarco Adi Prima Jember

Sumber: PT. Indomarco Adi Prima Jember, 2025

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, diketahui bahwa struktur organisasi PT. Indomarco Adi Prima Jember dibagi menjadi beberapa divisi dan untuk deskripsi pekerjaan sebagai berikut :

1) *Sales Manager* (Manajer Atasan)

Adalah pejabat pimpinan yang diberi tanggung jawab untuk memimpin kantor depo serta bertanggung jawab langsung kepada kepala kantor cabang dan mempunyai bawahan langsung yaitu 1 (satu) orang sekertaris.

2) Office supervisor (Sekertaris Manajer)

Bertugas untuk mengontrol, memonitor, dan menandatangani dokumen keuangan (faktur, NKR, BKK, BBT), melaporkan penyimpangan, serta membangun sistem kerja yang efektif dan harmonis. Selain itu, juga bertugas mengoordinasikan salesman dalam promosi, pengiriman produk, serta penanganan barang retur akibat kedaluwarsa atau rusak, dengan didukung oleh administrasi yang bertanggung jawab atas pelunasan piutang, penyetoran giro/uang ke bank, serta keamanan kelengkapan seluruh dokumen piutang.

3) *Salesman*

Bertugas untuk mencapai target penjualan dan penagihan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta bertanggung jawab dalam menyetorkan uang hasil tagihan atau penjualan, melaporkan hasil penjualan, memelihara toko yang sudah ada dan

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

mengontrol barang yang mendekati kedaluwarsa atau barang rusak dari toko. Dan memperbanyak jalur-jalur atau toko baru dan memberikan *service* yang memuaskan kepada pemilik toko.

4) *Picker* dan *Packer* (Gudang)

Bertugas mengatur dan menjaga eksistensi persediaan barang di gudang sesuai dengan sistem dan prosedur perusahaan, serta bertanggung jawab mengatur posisi barang di gudang berdasarkan FIFO (*kode use by*) dan mengelompokkan produk (*food* dan *non food*). Menjaga keamanan barang dan kebersihan gudang, menyiapkan dan memuat barang untuk dikirim sesuai faktur toko.

5) *Delivery* (Pembantu Supir dan Supir Pengiriman)

Bertanggung jawab untuk memastikan kesesuaian barang dengan dokumen faktur, ketepatan waktu, keamanan pengiriman, serta validitas alamat tujuan, sekaligus menangani barang retur sesuai prosedur dan mengembalikan barang yang gagal dikirim beserta faktur asli ke bagian gudang, dengan tetap memeriksa kondisi kendaraan demi keselamatan operasional.

4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan pada usia dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa rentang usia yang terbagi menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan usia tertera pada tabel berikut:

Usia	Jumlah	Persentase%
21-30	29	43.3
31-40	31	46.3
41-50	7	10.4
Total	**67**	**100**

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.1 responden dengan usia 31-40 tahun memiliki frekuensi terbanyak sebesar 46,3% dan berjumlah 31 responden. Karyawan yang berusia dalam rentang usia 31-40 tahun termasuk pada usia produktif serta telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga dapat memaksimalkan kinerja.

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

b. Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase%
Laki-Laki	44	65.7
Perempuan	23	34.3
Total	**67**	**100**

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.2 jumlah responden laki-laki memiliki frekuensi terbanyak sebesar 65,7% dan berjumlah 44 responden sedangkan jumlah responden perempuan 34,3% sebanyak 23 responden. Jadi, responden PT. Indomarco Adi Prima Jember didominasi oleh laki-laki karena divisi yang ada dalam perusahaan membutuhkan karyawan laki-laki yang memiliki kecepatan, daya tahan dan tenaga ekstra terutama pada divisi *Sales, Pick and Pack*, dan *Delivery*. Sedangkan untuk karyawan perempuan ditempatkan pada divisi *Stock Point Office.*

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Berdasarkan bidang pekerjaan di PT. Indomarco Adi Prima Jember, terdapat 4 divisi yaitu *Stock Point Office, Salesman, Pick and Pack, dan Delivery*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, karakteristik responden berdasarkan divisi tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah	Persentase%
Stock Point Office	7	10.4
Salesman	33	47.8
Pick and Pack	7	10.4
Delivery	20	31.3
Total	**67**	**100.0**

Sumber: Lampiran 6

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Berdasarkan Tabel 4.3 jumlah responden terbanyak terdapat pada bagian Salesman sebesar 47,8% berjumlah 33 responden. Hal ini sejalan dengan target perusahaan yang berfokus untuk meningkatkan penjualan dan pemerataan distribusi produk sehingga divisi yang memiliki karyawan terbanyak terdapat pada bidang *Salesman.*

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan 11-15 tahun. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, karakteristik responden berdasarkan masa kerja tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase%
1-5 Tahun	55	82.1
6-10 Tahun	10	14.9
11-15 Tahun	2	3.0
Total	**67**	**100.0**

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.4 jumlah responden terbanyak terdapat pada kelompok dengan masa kerja 1-5 tahun sebesar 82,1% berjumlah 55 responden. Mayoritas karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember berada pada fase awal hingga transisi pada karir karyawan. Hal ini menandakan bahwa perusahaan didominasi oleh tenaga kerja yang masih dalam tahap belajar, beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan, serta mengembangkan kompetensi diri.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, deskripsi variabel berfungsi untuk menjelaskan indikator variabel dan distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap kuesioner. Variabel penelitian yang digunakan adalah Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner dilakukan terhadap kuesioner dilakukan dengan memberikan skor 1 hingga 5. Skor 1 mengindikasikan bahwa responden Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 berarti responden Tidak Setuju (TS), skor 3

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

berarti responden Cukup Setuju (CS), skor 4 berarti responden Setuju (S), dan skor 5 berarti responden Sangat Setuju.

4.1.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan distribusi frekuensi dari masing-masing pernyataan, penilaian responden terhadap variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Modus
	STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%	
$X_{1.1}$	0	0,00%	0	0,00%	3	4,50%	**34**	**50,70%**	30	44,80%	S
$X_{1.2}$	0	0,00%	0	0,00%	5	7,50%	23	34,30%	**39**	**58,20%**	SS
$X_{1.3}$	0	0,00%	0	0,00%	4	6%	23	34,30%	**40**	**59,70%**	SS
$X_{1.4}$	0	0,00%	0	0,00%	2	3,00%	19	28,40%	**46**	**68,70%**	SS

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.5 menunjukkan hasil yang dominan atas kepemimpinan yang ada di PT. Indomarco Adi Prima Jember. Dengan rata-rata responden memberikan nilai 4 dan 5 yang mengartikan bahwa responden merasakan kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja responden. Menurut responden yang memberi nilai "Sangat Setuju" disini memberikan asumsi bahwa indikator kepemimpinan mendukung kinerja karyawan, tetapi terdapat beberapa kebijakan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan mengenai banyaknya produk baru dan peningkatan target penjualan secara signifikan sehingga pada periode 2020-2024 tingkat capaian kerja karyawan mengalami fluktuasi.

4.1.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan distribusi frekuensi dari masing-masing pernyataan, penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Modus
	STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%	
$X_{2.1}$	0	0,00%	0	0,00%	7	10,40%	**36**	**53,70%**	24	35,80%	S
$X_{2.2}$	0	0,00%	0	0,00%	4	6,00%	**41**	**61,20%**	22	32,80%	S
$X_{2.3}$	0	0,00%	0	0,00%	5	7,50%	**37**	**55,20%**	25	37,30%	S
$X_{2.4}$	0	0,00%	0	0,00%	6	9,00%	30	44,80%	31	46,30%	SS

Sumber: Lampiran 6

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil yang dominan atas lingkungan kerja yang ada di PT. Indomarco Adi Prima Jember. Dengan rata-rata responden memberikan nilai 4 dan 5 yang mengartikan bahwa responden merasakan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja responden. Menurut responden yang memberi nilai "Setuju" disini memberikan asumsi bahwa indikator lingkungan kerja mendukung kinerja karyawan, tetapi terdapat beberapa fasilitas yang ada di PT. Indomarco Adi Prima Jember yang ada saat ini dinilai perlu ditingkatkan, baik dari segi perbaikan maupun perluasan bangunan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

4.1.3 Deskripsi Variabel Kompensasi (X3)

Berdasarkan distribusi frekuensi dari masing-masing pernyataan, penilaian responden terhadap variabel Kompensasi (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kompensasi (X3)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Modus
	STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%	
$X_{3.1}$	0	0,00%	0	0,00%	6	9,00%	26	38,80%	**35**	**52,20%**	SS
$X_{3.2}$	0	0,00%	0	0,00%	5	7,50%	**32**	**47,80%**	30	44,80%	S
$X_{3.3}$	0	0,00%	0	0,00%	5	7,50%	**34**	**50,70%**	28	41,80%	S
$X_{3.4}$	0	0,00%	0	0,00%	5	7,50%	28	41,80%	**34**	**50,70%**	SS

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil yang dominan atas kompensasi yang ada di PT. Indomarco Adi Prima Jember. Dengan rata-rata responden memberikan nilai 4 dan 5 yang mengartikan bahwa responden merasakan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja responden. Menurut responden yang memberi nilai "Setuju dan Sangat Setuju" disini memberikan asumsi bahwa indikator kompensasi mendukung kinerja karyawan, tetapi terdapat kekurangan mengenai insentif yang diberikan PT. Indomarco Adi Prima Jember kepada responden. Insentif tambahan yang seharusnya diberikan kepada responden sering kali terlambat disalurkan.

4.1.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan distribusi frekuensi dari masing-masing pernyataan, penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Modus
	STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%	
$Y_{1.1}$	0	0,00%	0	0,00%	1	1,50%	27	40,30%	**39**	**58,20%**	SS
$Y_{1.2}$	0	0,00%	0	0,00%	2	3,00%	28	41,80%	**37**	**55,20%**	SS
$Y_{1.3}$	0	0,00%	0	0,00%	2	3,00%	28	41,80%	**37**	**55,20%**	SS
$Y_{1.4}$	0	0,00%	0	0,00%	2	3,00%	21	3,30%	**44**	**65,70%**	SS

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja karyaawan yang ada di PT. Indomarco Adi Prima Jember. Berdasarkan distribusi data diatas, seluruh indikator mengenai kinerja karyawan menunjukkan pola yang konsisten dari responden memberikan jawaban "Sangat Setuju". Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan merasa mampu memenuhi serta dapat memaksimalkan kinerja sesuai dengan standar kinerja dari perusahaan.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai keabsahan sebuah instrumen penelitian, seperti kuesioner, dengan metode korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil pengujian validitas disajikan dalam Tabel berikut :

Variabel	Item	rhitung	rtabel	sig.	Ket.
Kepemimpinan	X1.1	0,697	0,24	0,001	Valid
	X1.2	0,86	0,24	0,001	Valid
	X1.3	0,895	0,24	0,001	Valid
	X1.4	0,694	0,24	0,001	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,736	0,24	0,001	Valid
	X2.2	0,752	0,24	0,001	Valid
	X2.3	0,781	0,24	0,001	Valid
	X2.4	0,778	0,24	0,001	Valid
Kompensasi	X3.1	0,78	0,24	0,001	Valid
	X3.2	0,773	0,24	0,001	Valid
	X3.3	0,692	0,24	0,001	Valid
	X3.4	0,706	0,24	0,001	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,757	0,24	0,001	Valid
	Y1.2	0,812	0,24	0,001	Valid

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Y1.3	0,755	0,24	0,001	Valid
Y.14	0,758	0,24	0,001	Valid

Sumber: Lampiran 7

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pengaruh terhadap setiap indikator variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung > nilai r tabel, atau dengan tingkat signifikansi < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dianggap valid. Oleh karena itu, pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk penelitian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen kuesioner setelah digunakan duakali atau lebih menggunakan kuesioner yang sama. Uji ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dapat dikatakan relabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.600. Hasil pengolahan data uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Variabel	Cronbach Alpha	α Ketetapan	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0,796	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,757	0,6	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,722	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,772	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran 8

Tabel 4.10 menunjukan bahwa nilai semua variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0,600, maka semua kuesioner dalam penelitihan ini dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data.

4.3.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Sirnov Test* dengan taraf signifikan 0,05. Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi >0,05. Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

N		**67**
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	110.178.323
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.062
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.200[c,d]**

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan hasil Tabel 4.11 terlihat bahwa hasil nilai *Kolmogorov-Sirnov Test* sebesar 0,200 yang berarti ≥ 0,05, maka dapat dikatakan data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.3 **Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini penting dilakukan untuk menganalisis apakah variabel independen mempunyai dampak terhadap variabel dependen, serta bertujuan untuk menjawab tujuan dan hipotesis dalam penelitian. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji regresi linear pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	**Koefisien Regresi β**	**Sign.*p-value***	**Keterangan**
(Konstanta)	5.991	0.000	
Kepemimpinan (X1)	0.131	0.033	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0.322	0.035	Signifikan
Kompensasi (X3)	0.251	0.038	Signifikan
Adjusted R Square	**0,565**		

Sumber: Lampiran 10

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.12, maka dapat diketahi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

$$Y = 5{,}991+0{,}131X1+0{,}322X2+0{,}251$$

a. Nilai konstanta persamaan regresi linier berganda bernilai positif yaitu sebesar 5,991, menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 5,991 jika variabel independen atau variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) sama dengan nol.
b. Nilai koefisien regresi varibel Kepemimpinan (X1) bernilai positif sebesar 0,131. Setiap terjadi peningkatan variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 1% maka variabel Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,131 (13,1%). Dengan kata lain, bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) yang memberikan kebijakan yang baik dan target penjualan yang sesuai kompetensi karyawan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat, dan sebaliknya.
c. Nilai koefisien regresi varibel Lingkungan Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,322. Setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1% maka variabel Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,322 (32,2%). Dengan kata lain, bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) yang terbentuk semakin nyaman, aman dan memadai maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat, dan sebaliknya.
d. Nilai koefisien regresi varibel Kompensasi (X3) bernilai positif sebesar 0,251. Setiap terjadi peningkatan variabel Kompensasi (X3) sebesar 1% maka variabel Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,251 (25,1%). Dengan kata lain, bahwa jika variabel Kompensasi (X3) kompensasi yang sesuai dan tepat waktu maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat, dan sebaliknya.
e. Nilai Adjusted R - Square pada penelitian ini mencapai 0,565 yang mengindikasikan bahwa sebesar 56,5% dari variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3).

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah regresi linear berganda sesuai dengan model regresi atau tidak. Terdapat dua uji yang digunakan pada pengujian ini yaitu, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	*Tolerance*	VIF	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0,279	3,58	Tidak Terjadi Mulitkolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,204	4,902	Tidak Terjadi Mulitkolinearitas
Kompensasi (X3)	0,262	3,821	Tidak Terjadi Mulitkolinearitas

Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang nilai toleransinya kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflasi Factor* (VIF) kurang dari 10. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,279 dan VIF sebesar 3,580, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,204 dan VIF sebesar 4,902, dan Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,262 dan VIF sebesar 3,821, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi gejala multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Penelitian	Signifikasi	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0,231	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,391	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi (X3)	0,239	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan Tabel 4.14 untuk variabel Kepemimpinan (X1) memiliki signifikansi nilai sebesar 0,231> 0,05, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki signifikansi nilai sebesar 0,391 > 0,05 dan variabel Kompensasi (X3) memiliki signifikansi nilai sebesar 0,239 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa dari ketiga variabel tersebut tidak ada yang terjadi gejala heteroskedasitas.

4.3.5 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji ^{t})

Uji ^{t} dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikansi secara parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Variabel bebas secara parsial

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

memiliki pengaruh terhadap variabel terikat jika signifikansi < 0,05. Sebaliknya, jika signifikansi > 0,05 maka tidak memiliki pengaruh secara parsial. Hasil uji parsial dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis (Uji ^{t})

Variabel Penelitian	t hitung	t tabel	Signifikansi	Hasil
Kepemimpinan (X1)	2,045	1,669	0,045	Berpengaruh Secara Parsial
Lingkungan Kerja (X2)	4,080	1,669	0,000	Berpengaruh Secara Parsial
Kompensasi (X3)	3,599	1,669	0,001	Berpengaruh Secara Parsial

Sumber: Lampiran 12

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa hasil taraf signifikansi <0,05 atau kurang dari 5% sehingga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (Y) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji ^{f})

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5%, yang artinya penarikan kesimpulan dilihat jika probabilitas < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji ^{f})

f hitung	f tabel	Signifikansi	Hasil
118,382	2,751	0,000	Berpengaruh Secara Simultan

Sumber: Lampiran 12

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (Y) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat. Nilai koefisien determinasi

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

adalah antara 0 sampai 1. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel terikat.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Variabel	R	R *Square*	*Adjusted* R *Square*
Kinerja Karyawan	0,922	0,849	0,842

Sumber: Lampiran 12

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa hasil *Adjusted R Square* memiliki nilai 0,842 atau 84,2% sehingga menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat diuraikan oleh banyaknya kontribusi variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) sebesar 84,2% dan 15,8% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

4.4 Hasil Dan Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Jember

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan indikator kepemimpinan yaitu kepercayaan, koordinator divisi PT. Indomarco Adi Prima memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai target dan tujuan perusahaan, indikator koordinasi menunjukkan bahwa koordinator divisi dapat berkoordinasi dengan karyawan serta membagikan tugas sesuai dengan kompetensi karyawan, indikator arahan dan pembinaan menunjukkan bahwa koordinator divisi selalu memberikan arahan dan pembinaan yang jelas dan lebih fokus dalam menelesaikan tugas sehingga kinerja karyawan menjadi terarah dan efektif, dan indikator pengawasan menunjukkan bahwa koordinator divisi PT. Indomarco Adi Prima Jember melakukan pengawasan rutin kepada karyawan serta melakukan evaluasi secara berkala untuk menjaga dan memperbaiki kinerja

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

karyawan. Sehingga kepemimpinan dapat berjalan dengan baik dan lebih optimal yang berdampak positif bagi peningkatan kinerja dan pencapaian perusahaan.

Kepemimpinan berperan penting terhadap kinerja karyawan. Karena dengan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja dan mendorong karyawan untuk mencapai produktivitas yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Prayudi (2022) bahwa ketercapaian dan keberhasilan suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin. Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui kepercayaan, koordinasi, arahan dan pembinaan, serta pengawasan yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menghantarkan perusahaan mencapai tujuan. Terdapat penilaian yang didominasi pada skala tinggi yaitu "Sangat Setuju" yang dapat diartikan bahwa kebijakan dari pimpinan sangat mendorong kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember, sehingga hipotesis H1 diterima.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Jember

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan indikator lingkungan kerja yaitu kenyamanan, karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember mendapatkan ruang kerja yang layak dan tata ruang yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, indikator sirkulasi udara menunjukkan bahwa kantor PT. Indomarco Adi Prima Jember memiliki sirkulasi udara yang lancar dan baik sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja, indikator hubungan antar rekan kerja menunjukkan bahwa karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember memiliki hubungan baik dan memiliki sikap saling membantu, menjaga etika komunikasi, serta mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas harian. Bahkan hubungan

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

positif ini tidak hanya terbatas dalam lingkup kerja formal, tetapi juga tampak dalam interaksi sosial di luar jam kerja, seperti kegiatan outbound yang menumbuhkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan, indikator hubungan antar pimpinan dan karyawan menunjukkan bahwa karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember memiliki sikap hormat terhadap atasan dalam berbagai situasi kerja tanpa mengabaikan prinsip keterbukaan dan komunikasi dua arah. Hubungan ini menjadi dasar bagi kerja sama yang efektif, membangun kepercayaan, serta memudahkan penyelesaian tugas dan penyampaian arahan. Hubungan yang baik dengan atasan juga menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan berorientasi pada hasil.

Lingkungan kerja merupakan seluruh keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik berupa segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan maupun non fisik yang berupa semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2023) bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menentukan tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2018) dan Nurbina (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat penilaian yang didominasi pada skala tinggi yaitu “Setuju” yang dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat mendorong kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember, sehingga hipotesis H2 diterima.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Jember

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan indikator kompensasi yaitu gaji, karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember mendapatkan gaji sesuai dengan UMK Jember yang diberikan pada tanggal 25 disetiap bulannya, gaji yang diberikan berlandaskan pada jam kerja karyawan (08.00-17.00) di setiap harinya (Senin-Jum'at). Indikator insentif, menunjukkan bahwa karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember mendapatkan insentif tambahan ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dan target capaian kerja yang sudah ditentukan. Para karyawan menyatakan bahwa dengan adanya insentif tambahan dapat meningkatkan motivasi dan dorongan untuk memaksimalkan kinerja untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Indikator tunjangan menyatakan bahwa PT. Indomarco Adi Prima Jember memberikan tunjangan kepada karyawan untuk yang telah bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan (8 jam). Indikator fasilitas menunjukkan bahwa Kantor cabang PT. Indomarco Adi Prima Jember yang terletak di Jl. MH. Thamrin No.56, Limbung Sari, Ajung, Kec. Ajung, Kabupaten Jember memiliki fasilitas yang memadai seperti 8 gudang, 2 gedung office, musholla, lahan parkir untuk karyawan dan kendaraan distribusi yang dapat digunakan, ditempati, dan dinikmati oleh para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kompensasi adalah elemen penting yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan adil dan sesuai dengan tugas setiap karyawan yang mencakup kompensasi finansial dan non-finansial. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Adiba (2023) bahwa dengan adanya timbal balik, penghargaan dan pengakuan dari perusahaan, maka karyawan akan berusaha memberikan kinerja terbaiknya sebagai balasan atas apresiasi dari perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja serta motivasi mereka. Didukung juga dengan penelitian yang telah dilakukan Alvi (2017) dan Agung (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat penilaian yang didominasi pada skala tinggi yaitu "Setuju dan Sangat Setuju" yang dapat diartikan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai sangat mendorong kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember, sehingga hipotesis H3 diterima.

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

4.4.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Jember

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa variabel dependen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel independen. Semakin baik penerapan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Polakitan, (2019) yang menunjukan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didapatkan nilai pada pengujian sebesar 84,2% dari variasi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi memberikan informasi yang diperlukan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Jember. Jadi dapat diartikan bahwa kebijakan, kepercayaan, arahan, dan pengawasan dari pimpinan, tata ruang kerja, hubungan antar karyawan dan hubungan dengan pimpinan, kompensasi, insentif tamahan serta fasilitas yang layak dapat berpengaruh cukup tinggi dalam membantu karyawan dalam memberikan kinerja dengan kualitas yang baik dengan standar operasional PT. Indomarco Adi Prima Jember, kuantitas yang sesuai dengan target yang ditentukan ataupun ketepatan waktu pengerjaan sesuai dennngan tenggat waktu yang diberikan. Adapun variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar dari variabel yang diteliti dalam variabel penelitian ini sebesar 15,8% seperti variabel motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

4.5 Keterbatasan Penelitian

a. Pengambilan data dalam satu waktu. Penelitian ini menggunakan pengambilan data yang dilakukan dalam satu waktu tertentu. Hal ini membatasi kemampuan penelitian dalam menjelaskan hubungan jangka panjang antar variabel.
b. Data diperoleh dari kuesioner yang diisi sendiri oleh responden, sehingga terdapat kemungkinan bias subjektivitas, seperti bias persepsi, bias sosial *(social desirability)*, maupun kecenderungan responden menjawab secara normatif.

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

c. Kemungkinan pengaruh eksternal yang tidak dikontrol. Penelitian ini tidak secara khusus mengontrol faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, kebijakan perusahaan yang sedang berlangsung, atau perubahan struktural organisasi yang mungkin mempengaruhi persepsi responden.

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER