

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
SUMATRA RESOURCE INTERNASIONAL PANGKALAN
SUMATERA BARAT**

Debi Taini Muspa

abc Universitas Muhammadiyah Riau

*Corresponding author: 190304160@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi pada penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang berada di PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh (sensus) sebanyak 113 orang dengan penyebaran kuesioner. Alat analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah analisis statistika Statistical Program for Social Science (SPSS) menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS ver 20. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 3) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam sebuah usaha yang harus dijalankan secara profesional. Dikarenakan sumber daya manusia itu sendiri memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Jika manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta adanya profesionalitas akan dapat terciptanya sumber daya manusia yang baik dan tentunya akan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan (Jalil, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2022) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.. Menurut Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa ada 4 indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Menurut Keith dan Mangkunegara (2019) menyatakan Disiplin kerja didefinisikan sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi.

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas-tugas bagi karyawannya. Adapun indikator disiplin kerja menurut pandangan Bagaskara (2020) yaitu:

1. Tingkat Absensi atau Kehadiran

Perusahaan menetapkan berbagai peraturan bagi setiap karyawannya, tingkat absensi atau kehadiran adalah merupakan sebuah data yang menjelaskan tentang kehadiran karyawan setiap harinya dalam sebuah perusahaan. Kondisi ini bertujuan untuk menunjukkan kedisiplinan serta tanggung jawab karyawan kepada perusahaan.

2. Ketaatan Terhadap Peraturan

Peraturan dasar tentang bagaimana cara berpakaian serta bertingkah laku didalam pekerjaan. Karyawan yang taat pada peraturan perusahaan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang benar dan pasti akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

3. Kepatuhan/Kewajiban Terhadap Perintah

Kondisi ini dapat dibuktikan melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh atasannya, serta melakukan apa yang diperintah kepada karyawan.

4. Ketaatan Terhadap Jam Kerja

Kondisi ini meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, serta jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

5. Kepatuhan Berpakaian Berseragam

Seluruh karyawan wajib menggunakan seragam yang ditetapkan perusahaan demi menjaga keselamatan ataupun quality dari produk yang dikerjakan.

6. Kepatuhan Dalam Penggunaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perusahaan Menggunakan serta menjaga sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dan bahan yang difasilitasi perusahaan serta mematuhi penunjang terselenggaranya suatu proses produksi.

7. Bekerja Sesuai Prosedur Perusahaan

Bekerja dengan mengikuti prosedur perusahaan adalah salah satu bentuk kedisiplinan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Weather hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employe compensation.* Karyawan bekerja dengan baik dengan mengharapkan adanya imbalan kompensasi dari perusahaan. Menurut Hasibuan (2020) indikator- indikator kompensasi antara lain:

1. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
3. Upah Insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
4. *Benefit* dan *service*, adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Kebutuhan Penghargaan (*Esteem need*) Setelah kebutuhan sosialisasi relatif terpenuhi kekuatan motivasinya akan melemah sehingga berganti memenuhi kebutuhan akan penghargaan.

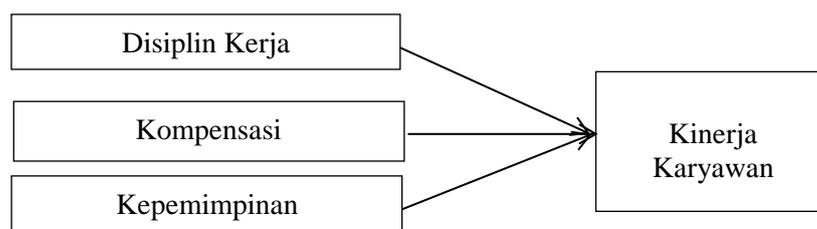
Kepemimpinan

Kepemimpinan itu sendiri adalah suatu interaksi sosial dimana seorang pemimpin berupaya untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi penuh dari pegawainya dalam rangka tercapainya tujuan suatu perusahaan Omolayo (2020). Menurut Handoko (2021) menunjukkan sifat-sifat tertentu yang penting terhadap kepemimpinan efektif:

1. Kemampuan didalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pada pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi didalam suatu pekerjaan yang mencakup dalam pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir
4. Ketegasan (*deciviness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dalam memecahkan masalah-masalah dengan cepat dan tepat.
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi setiap masalah
6. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan peneliti terdahulu yang ada maka hipotesis dirumuskan dengan melihat hubungan antara yang ada sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2018) disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan, kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawannya. penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Liana (2020) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera *Resource Internasional* Pangkalan Sumatera Barat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Setiap karyawan mengharapkan mendapat kompensasi sesuai atas jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Apabila hal tersebut tidak sesuai, dalam artian gaji yang mereka dapatkan sedikit maka karyawan tersebut akan merasa kinerja dirinya tidak dihargai. Pemberian kompensasi yang baik dan layak akan meningkatkan produktivitas kerja pula, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Putriana (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera *Resource Internasional* Pangkalan Sumatera Barat.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2019) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Sutikno (2021) Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar *et al* (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera *Resource Internasional* Pangkalan Sumatera Barat.

Metode Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Pengertian Populasi menurut Sugiyono (2021) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Shellim (2022). Populasi dalam penelitian ini adalah total karyawan yang

bekerja di PT. Sumatera Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat sebanyak 113 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 113 orang karyawan yang terdiri dari 20 orang karyawan tetap dan 93 karyawan harian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*Mean*), *Maximum*, dan *Minimum*.

Tabel 1 Statistik Deskriptif

ive Statistics	n	n	iation
Kerja			
sasi			
mpinan			
aryawan			
(listwise)			

Sumber : Olahan SPSS, 2023

a. Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 57, nilai maksimum 103, dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 83,68 dengan standar deviasi sebesar 6,822. Nilai rata-rata menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang disiplin kerja dari pada nilai standar deviasi disiplin kerja ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

b. Kompensasi (X2)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 28, nilai maksimum 60, dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 45,96 dengan standar deviasi sebesar 7,060. Nilai rata-rata menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang kompensasi dari pada nilai standar deviasi kompensasi ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

c. Kepemimpinan (X3)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 34, nilai maksimum 60, dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 47,79 dengan standar deviasi sebesar 5,357. Nilai rata-rata menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang kepemimpinan dari pada nilai standar deviasi kepemimpinan ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 38, nilai maksimum 60, dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 49,18 dengan standar deviasi sebesar 5,357. Nilai rata-rata menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang kinerja karyawan dari pada nilai standar deviasi kinerja karyawan ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

Uji Kualitas Data
Uji Validitas

Uji validitas adalah proses penguraian data untuk melihat apakah alat ukur berupa kuesioner yang dipakai dapat menguji dengan akurat atau tidak (Dewi, 2019). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan (p-value) dengan taraf signifikan 5%. Jika nilai (p-value) lebih kecil dari taraf signifikan 5% dan korelasi positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Dewi, 2019). Ghozali (2018) juga menyatakan jika r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka item akan dikatakan valid. Untuk mencari nilai r tabel dapat dilakukan menggunakan rumus ($df = n - 2$).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

ertanyaan	g	ngan
-----------	---	------

Sumber : Olahan Data SPSS, 2023

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

ertanyaan	g	ngan
-----------	---	------

Sumber : Olahan Data SPSS, 2023

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X3)

ertanyaan	g	ngan
-----------	---	------

X3.5

Sumber : Olahan Data SPSS, 2023

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

pernyataan	g	ngan
------------	---	------

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Dari empat tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar (0,1848). Artinya semua item pernyataan dari indikator variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Dengan demikian indikator dari keempat variabel penelitian ini masing-masing layak dan dapat digunakan sebagai pengukur untuk mengukur variabel tertentu yang sudah ditetapkan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha, yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Ghozali, 2016).

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

el	ic'h Alpha	en Cronbanch Alpha	ngan
1 Kerja (X1)			1
nsasi (X2)			1
impinan (X3)			1
Karyawan (Y)			1

Sumber : Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* dari tiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Menurut Dewi (2019) untuk mengetahui apakah data yang kita miliki normal atau tidak, kita menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) :

1. Nilai signifikan atau probabilitas <0,05, maka terdistribusi secara tidak normal.
2. Nilai signifikan atau probabilitas >0,05, maka data terdistribusi secara normal.

Pada tabel 4.14 dapat dilihat uji normalitas dalam penelitian ini :

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Parameter	Value	Normalized Residual
Parameters ^{a,b}	0.393	137
Normal Q-Q		
Sample Differences		
Kolmogorov-Smirnov Z		
Sig. (2-tailed)	0.393	
Distribution is Normal.		
Computed from data.		
Olahan SPSS, 2023		

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dari Uji KolmogorovSmirnov sebesar 0,393 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji normalitas data.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya korelasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai Variance inflation factor (VIF) 0,1 (Ghozali, 2016). Berikut ini disajikan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai Variance inflation factor (VIF) dan tolerance

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variable	Tolerance	Variance Inflation Factor
Disiplin Kerja	0.999	1.000
Kompensasi	0.999	1.000
Kepemimpinan	0.999	1.000

Sumber: Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen lebih dari 0,1 dan untuk nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala multikolinearitas di antara masing - masing variabel yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan kepemimpinan.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Apabila sig > 0,05

maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Model yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Tabel 8 Hasil Heteroskedastisitas

Variabels ^a	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients
	t	
Disiplin Kerja		
Kompensasi		
Kepemimpinan		

Dependent Variable: ABS

Sumber : Olahan SPSS, 2023

Tabel 8 merupakan hasil yang telah di transform data dan didapatkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,505, kompensasi sebesar 0,204 dan kepemimpinan sebesar 0,362 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam persamaan regresi ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan software pengolahan data SPSS versi 20. Hasil uji regresi linear berganda disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) bisa dilihat dalam tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabels ^a	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients
	t	
Disiplin Kerja		
Kompensasi		
Kepemimpinan		

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 7,111 dan untuk disiplin kerja (nilai b) sebesar 0,197, kompensasi (nilai b) sebesar 0,173, dan sedangkan kepemimpinan (nilai b) sebesar 0,369. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,111 + 0,197X1 + 0,173X2 + 0,369X3 + e$$

Dimana : X1 = Disiplin Kerja
X2 = Kompensasi
X3 = Kepemimpinan
Y = Kinerja Karyawan

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai Konstanta
Nilai konstanta sebesar 7,111. konstanta tidaklah menjadi persoalan dan bisa diabaikan selama regresi yang anda uji sudah memenuhi asumsi (missal normalitas untuk regresi sederhana) atau asumsi klasik lainnya untuk regresi ganda. Selain itu. Regresi ini berarti bahwa jika nilai koefisien regresi sebesar 7,111 artinya adalah apabila disiplin kerja,

kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diasumsikan bernilai nol, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 7,111.

- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,197. Maksudnya adalah Setiap kenaikan ataupun penurunan nilai disiplin kerja sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,197 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,173. Maksudnya adalah setiap kenaikan ataupun penurunan nilai kompensasi sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,173 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X3) sebesar 0,369. Maksudnya adalah setiap kenaikan ataupun penurunan nilai kepemimpinan sebesar 1 satuan dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,369 satuan.

Hasil Uji T

Uji hipotesis (uji-t) bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana kemampuan masing – masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan pengaruh variabel dependen. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh yang dapat ditentukan dengan melihat nilai p value (sig) lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2013).

Tabel 10 Hasil Uji T

Variabels ^a	Standardized Coefficients	
	B	Standardized
	t	
Disiplin Kerja		
Kompensasi		
Kepeimpinan		

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan SPSS, 2023

Keterangan = t tabel = df = n-1 = 113-k-1 = 113-3-1 = 109 = 1,98197

Berdasarkan hasil uji pada tabel 10 pada penelitian dapat disimpulkan:

- 1. Uji hipotesis 1 yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat diperoleh nilai signifikan 0,002 < 0,05 dan untuk nilai t hitung sebesar 3,193 > t tabel yaitu 1,98197 maka disimpulkan H₁ diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat.
- 1. Uji hipotesis 2 yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Resource International Pangkalan Sumatera Barat diperoleh nilai signifikan 0,018 < 0,05 dan untuk nilai t hitung sebesar 2,402 > t tabel yaitu 1,98197 maka disimpulkan H₂ diterima artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat.
- 2. Uji hipotesis 3 yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Resource International Pangkalan Sumatera Barat diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan untuk nilai t hitung sebesar 3,971 > t tabel yaitu 1,98197 maka disimpulkan H₃ diterima artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinansi (R²) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinansi adalah di antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menentukan bahwa variabel independen hampir semua memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.806	.652	.652

Variables in the Model: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 11, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,652. Artinya adalah bahwa kinerja karyawan pada PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, kompensasi, dan kepemimpinan sebesar 65,2%. Sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bersumber dari hasil penelitian dan pemaparan teori yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Adapun pembahasan pengaruh masing-masing variabel akan dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan untuk nilai t hitung sebesar $3,193 > t$ tabel yaitu 1,98197 maka disimpulkan H₁ diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sumatra Resource International Pangkalan Sumatera Barat

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel kompensasi mempunyai nilai signifikan $0,018 < 0,05$ dan untuk nilai t hitung sebesar $2,402 > t$ tabel maka disimpulkan H₂ diterima artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sumatra Resource International Pangkalan Sumatera Barat

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan untuk nilai t hitung sebesar $3,971 > t$ tabel yaitu $1,98197$ maka disimpulkan H_3 diterima artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat. Semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat. Semakin tinggi kepemimpinan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada PT. Sumatra Resource Internasional Pangkalan Sumatera Barat.

Daftar Pustaka

- Abadiyah, R., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2020). Motivation, leadership, supply chainmanagement toward employee green behavior with organizational culture as a mediatorvariable. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(3), 981–989.
- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33-46.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (Senar) 2018* (pp. 461464).
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Bagaskara, R. A., & Pujiani, D. (2020). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (Kspss) Bmt Hira Sragen. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 11–20.
- Dewi Larasati Maulida Rahma1, Dra. Hj. Retno endah Supeni2, A. F. R. (2018). *Tambang (PT . Pertama Mina Sutra Perkasa) Abraham the Influence of Work Dicipline , Compensation , and Leadership on Employee Performance At Tambang (PT . Pertama Mina Sutra Perkasa). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Tambang (Pt. Pertama Mina Sutra Perkasa)*.
- Erika, E., Astalini, A., & Agus Kurniawan, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Edumaspol: *Jurnal Pendidikan*, 5(1), 147 - 153.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Rivai, A. N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan Pt. Bina Valasindo Pariwisata Internasional (STEIN). *Jurnal*

Human Capital Development, 3(2), 2018.

- Hadisah, dkk.2020. Analisis Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv. Surya Kencana Cabang Batulicin. Banjarmasin
- Handoko, Setyo Dwi and Wibowo, Nugroho Mardi and Hartati, Sri (2021) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6 (1): 3. pp. 17-26. ISSN 2549-2322
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). (Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis). (*Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Jalil, R. (2018). Faktor - Faktro yang berhubungan dengan kejadian ISPA pada balita di wilayah kerja puskesmas kabangka kecamatan kabangka kabupaten muna. <http://ojs.uho.ac.id>.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (P. raja grafindo Persada, Ed.) (cetakan ke.). jakarta.
- Lefi, C. A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Tirta Investama, Pondok Pinang). In *Thesis* (Vol. 53, Nomor 9).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muljani.2022. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Surabaya: *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2, Hal: 108 - 122
- Notoatmodjo Soekidjo, 2018, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan IV, Rineka Cipta, Jakarta.
- Patricia, C. O. S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Transnusa Jaya Mandiri Medan* (Vol. 3, Nomor 2).
- Rachman, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Sabila, F., & Firmansyah, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 377–386. [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).9516](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9516)
- Sedarmayanti (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rafika Aditama.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketiga, Ce)*. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Siregar, Wahyuni and Lubis, M. Joharis and Darwin, (2022) Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6 (3). pp. 3867-3874. ISSN p-ISSN 2580-3735; e-ISSN 2580-1147
- Shellim, V. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Plastindo Permata*. [http://repository.upbatam.ac.id/1567/%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/1567/1/cover_s.d_bab III.pdf](http://repository.upbatam.ac.id/1567/%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/1567/1/cover_s.d_bab%20III.pdf)
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Syahputra, M. C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal PAI Raden Fatah*, 2(1), 1-10.
- Yusuf, Towy.2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Lampung:

Jurnal Simplex Volume 2, Nomor 2