

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUKSES RIAU PERMATA

Vina Febriani^{A*}, Alum Kusumah^B, Rian Rahmat Ramadhan^C

^{abc}Universitas Muhammadiyah Riau

vinafebrianidik@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Riau Permata. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jumlah sampel 60 responden karyawan PT. Sukses Riau Permata. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan data primer melalui kuesioner dengan skala likert dan data sekunder berupa jurnal dan bahan lain dari sumber internet yang bersifat mendukung penelitian. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan koefisiensi determinasi. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

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

Pendahuluan

Dalam dunia organisasi, saat ini sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebelah mata dalam sebuah perusahaan. Karena saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang sangat penting bagi kehidupan suatu perusahaan, dimana maju-mundurnya suatu perusahaan salah satu faktornya bisa ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki (Busro,2020). Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia perusahaan kompetitor, bisa menjadi salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan (Shale dan Firman, 2018) Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses suatu perusahaan bisa terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus (Akbar, 2018). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

PT Sukses Riau Permata merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *consumer goods* yang berdomisili di Jl Garuda Sakti Km 3,5 komp Pergudangan Angkasa 2 Blok B No 7-8. PT Sukses Riau Permata berdiri pada tahun 2010 perusahaan ini merupakan perusahaan yang didirikan secara berkelompok. PT Sukses Riau Permata merupakan anak dari salah satu distribusi wilayah kota Batam yakni Yafindo Group merupakan induk dari PT Sukses Riau Permata, perusahaan yang juga bergerak dibidang distribusi.

Dalam meningkatkan kinerja para pegawai, suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa variabel, seperti gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para bawahannya, sikap disiplin kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan dan kompensasi yang diberikan guna meningkatkan kinerja karyawan (Duha,2018). Melalui hal tersebut diharapkan

para pegawai bisa bersikap sesuai dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang telah dibuat sebelumnya oleh perusahaan demi tercapainya tujuan bersama (Duha,2018).

Kepemimpinan secara umum adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat Koli (2022) yang menyatakan bahwa: “Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, efektivitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.” Selain kepemimpinan, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Selain kepemimpinan, variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan disiplin ini diharapkan setiap individu karyawan dapat patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Larasati,2018). Menurut Idris (2016) Disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2018) “Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang semakin banyak.

Dari fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada perusahaan PT Sukses Riau Permata, perusahaan ini permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan yaitu rendahnya kinerja karyawan yang dapat diketahui melalui hasil prariset yang dilakukan oleh penulis, hal tersebut dilihat dari gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter. Sehingga keluhan yang dirasakan serta saran dari karyawan tidak tersalurkan dengan baik. Padahal hal tersebut dapat memperlambat kinerja yang bersangkutan. Dan terdapat permasalahan kompensasi yang tidak sesuai dengan isi perjanjian ikatan kerja yang telah disepakati. Sistem kompensasi yang diberlakukan hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini memberikan dampak karyawan kurang termotivasi untuk berprestasi dan bekerja dengan baik, karyawan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban terhadap perusahaan. Selain itu kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi (Arianty, 2018).

Kepemimpinan

Peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan (Wahyudin,2020). Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan,

mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan telah menjadi perdebatan dan diskusi dalam berbagai penelitian dan hingga sampai saat ini penelitian mengenai kepemimpinan masih belum memberikan hasil yang konklusif..

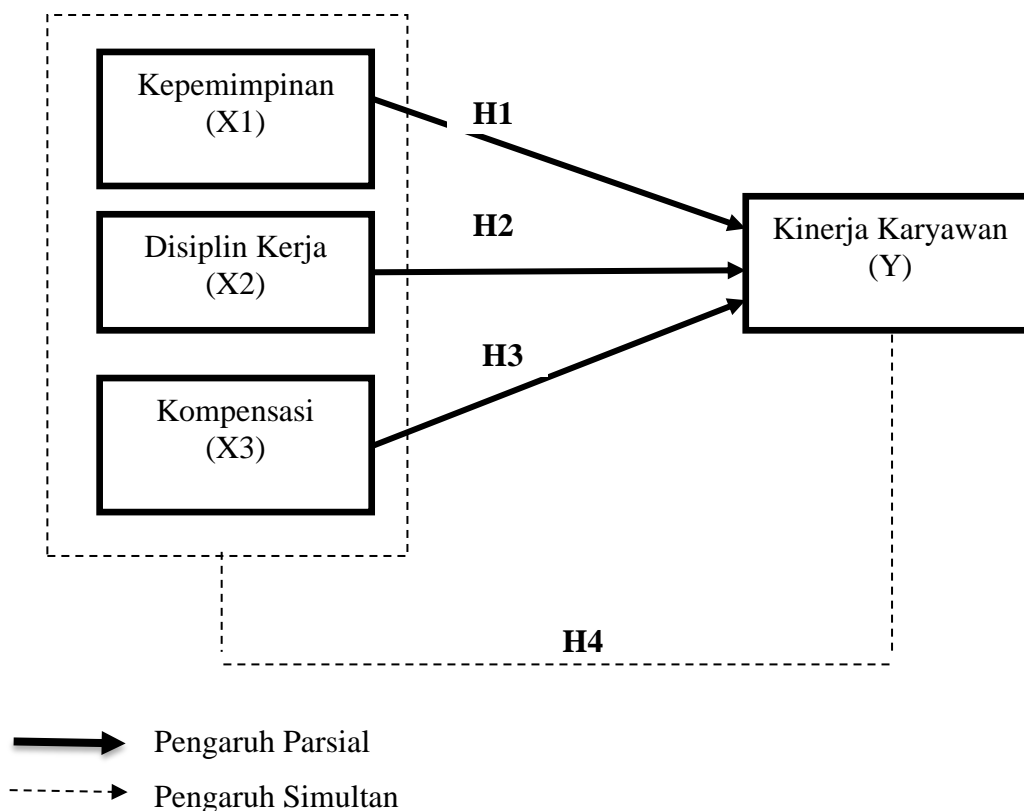
Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, kesadaran, kesediaan dan kerelaan seorang karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan baik tertulis dan tidak tertulis untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan, tercermin dari dimensi: ketaatan pada peraturan kerja, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku kerja; dan indikator: kepatuhan, kerelaan, absensi, tepat waktu, sikap kerja, tingkah laku, menaati peraturan dan tanggung jawab.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Wibowo (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka

Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan PT. Sukses Riau Permata

Menurut Rivai dan Sagala (2018) Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Dengan menerapkan kepemimpinan yang lebih terbuka dan humanis ini maka para karyawan akan menerapkan disiplin yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis.

Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instansi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arianti (2020) mendapatkan hasil penelitian dapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja berarti pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Riau Permata.

Pengaruh Variabel Kedisiplinan Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Sukses Riau Permata

Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis dan tidak tertulis (Sutrisno, 2018). Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disintesisakan disiplin kerja adalah sikap, kesadaran, kesediaan dan kerelaan seorang karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan baik tertulis dan tidak tertulis untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan, tercermin dari dimensi: ketaatan pada peraturan kerja, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku kerja. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jasman dan Beby (2019) hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mewah Indah Jaya

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Riau Permata.

Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan PT. Sukses Riau Permata

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Secara umum kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pentingnya kompensasi juga dikaitkan dalam peningkatan kinerja

karyawan, ketika karyawan merasa puas dalam balas jasa yang diterimanya maka semakin termotivasi dalam peningkatan kinerjanya.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angriawan dan Hamid (2019) hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Riau Permata.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan PT. Sukses Riau Permata

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi.

Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individu pegawai dan faktor organisasi. Melalui pengelolaan aspek kinerja yang lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Secara teoritis suatu organisasi akan berhasil dan mencapai produktivitas tertentu, jika organisasi tersebut dapat memberikan motivasi individu- individu dalam organisasi, sehingga menumbuhkan kreativitas dan inisiatif. Kinerja pegawai/ karyawan banyak didukung oleh kombinasi kemampuan kepemimpinan, disiplin kerja dan Kompensasi yang diterima.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Diduga Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Riau Permata.

Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan menggunakan metode survei dan pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sukses Riau Permata yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data primer berasal dari jawaban responden serta data tambahan melalui berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal online, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai data penunjang maupun data pelengkap. Dikarenakan penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner, maka uji kualitas data yang diperlukan seperti uji validitas dan reliabilitas, dan juga teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis melalui aplikasi analisis statistik SPSS versi 26

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui nilai r hitung > r tabel (0.254), artinya seluruh item kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Berdasarkan tabel data reliabilitas diuji dengan menghitung Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil pengujian, koefisien reliabilitas variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa

koefisien cronbach alpha > 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18980095
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.080
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- 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 Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas kolmogorov –smirnov diperoleh nilai Asymp Sig. 0,200 sehingga hasil penelitian ini dapat dikatakan residual berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig. 0,200 > 0,05. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi menunjukkan hasil nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa, nilai signifikan yang dihasilkan oleh variabel bebas memiliki nilai diatas atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian layak untuk digunakan

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda pada penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta			
		B	Std. Error				
1	(Constant)	5.269	3.485		1.512	.136	
	Kepemimpinan	,966	.224	1.211	4.304	.000	
	Disiplin Kerja	1.430	.185	1.687	7.722	.000	
	Kompensasi	.421	.189	.350	2.227	.030	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa hasil regresi berganda menjelaskan tentang suatu hubungan dan pengaruh atau tidaknya suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,269 + 0,966X_1 + 1,430X_2 + 0,421X_3$$

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.269	3.485		1.512	.136
	Kepemimpinan	,966	.224	1.211	4.304	.000
	Disiplin Kerja	1.430	.185	1.687	7.722	.000
	Kompensasi	.421	.189	.350	2.227	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian parsial pada tabel 3, dapat dilihat hasil uji t variabel Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,304 dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka diketahui t hitung $4,304 > t$ tabel 2,002 atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis pertama diterima, bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,722 dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka diketahui t hitung $7,722 > t$ tabel 2,002 atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t variabel lokasi (X_3) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,227 dengan tingkat signifikansi 0,030. Maka diketahui t hitung $2,227 > t$ tabel 2,002 atau signifikansi $0,030 < 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji Simultan

Tabel 4 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1948.535	3	649.512	60.589	.000 ^b
	Residual	600.315	56	10.720		
	Total	2548.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan
 Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai F hitung sebesar 60,589 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan persamaan:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 60 - 3 - 1 ; 2 \\
 &= 56 ; 2 \\
 &= 3,16
 \end{aligned}$$

Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung $(60,589) > F$ tabel $(3,16)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.752	3.274

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada tabel 4.15 tersebut yang ditunjukkan dengan Adjusted R Square yaitu sebesar 0,752 artinya adalah sebesar 75,2% variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Kompensasi (X₃). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,8% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, promosi jabatan dan lain-lain

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti, semakin baik kepemimpinan dari atasan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka kinerja karyawan akan meningkat

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti jika Perusahaan memberikan kompensasi dengan tepat dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis H₁ yang berbunyi Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis penelitian H₂ yang berbunyi Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis penelitian H₃ yang berbunyi Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima

Daftar Pustaka

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*. Vol.3. No. 1. Hal. 13-26
- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Vol.1. No. 1. Hal. 53-66.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Vol.23. No.21. Hal. 1-19
- Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Hasibuan, M.S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris, H. A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.
- Koli, D. Y., & SE, M. (2022). *Teori Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan. MSDM (Konsep dan Tantangan Pengelolaan SDM)*. Bandung:Jaya Sakti
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur
- Sutrisno, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Ukm Industri Keramik Dinoyo Malang). *Jurnal Agregat*. Vol.3. No. 2. Hal. 72-85
- Wahyudin, W. (2018). Optimalisasi peran kepala sekolah dalam implementasi kurikulum Pendidikan 2013. *Jurnal Kependidikan*. Vol.6. No. 2. Hal. 249-265.
- Wibowo, R. A. (2019). *Manajemen Pemasaran*. Bandung: Radna Andi Jaka Wibowo .