

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUMI WAHYU JAYA ABADI

Alya Putri Eka Asmarajati¹, Sudharto P. Hadi², Hari Susanta Nugraha³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang Semarang 50239, Phone: +622476486851

¹Email : alyaputry563@gmail.com

Abstract : *This study aims to clarify the influence of leadership style, compensation, and work discipline. This type of research is explanatory research and the sample technique used is probability sampling with a simple random sampling approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires and interviews with 85 employee respondents working at PT Bumi Wahyu Jaya Abadi. This data analysis uses linear regression analysis with the help of SPSS for ios. The results showed that there was a positive and significant influence between leadership style on employee performance, then a positive and significant influence between compensation on employee performance, and a positive and significant influence between work discipline on employee performance and a significant positive influence between leadership style, compensation, and work discipline on employee performance simultaneously. Based on these results, companies are advised to make improvements regarding the character of leadership styles that are more informatively tailored and also provide more situation modifications and trust for subordinates, then improvements regarding compensation about labor social security, and also work discipline regarding sanctions and penalties that must be imposed in the company, in order to achieve better employee performance until later.*

Keywords : *Leadership Style, Compensation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstraksi : Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperjelas pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja. Tipe penelitian ini yaitu explanatory research dan teknik sampel yang digunakan yaitu probability sampling dengan pendekatan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner serta wawancara 85 responden karyawan yang bekerja di PT Bumi Wahyu Jaya Abadi. Analisis data ini menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS for ios. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, kemudian pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan adanya hasil tersebut perusahaan disarankan untuk melakukan perbaikan mengenai karakter gaya kepemimpinan yang lebih disesuaikan secara informatif dan juga memberi modifikasi situasi dan kepercayaan lebih bagi bawahan, kemudian perbaikan mengenai kompensasi tentang jaminan sosial tenaga kerja, dan juga disiplin kerja mengenai sanksi dan hukuman yang harus diberlakukan di perusahaan, supaya dapat tercapai kinerja karyawan yang lebih baik hingga kemudian hari.

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

Pendahuluan

Dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus dikelola dengan baik dan benar. Bisnis memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen maupun pihak yang membutuhkannya. Oleh karena itu, keberhasilan orang dalam melaksanakan tugasnya menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling menentukan dalam suatu perusahaan. Walaupun sebuah perusahaan memiliki teknologi yang canggih dan modern, hal tersebut tidak akan berjalan tanpa adanya campur tangan manusia sebagai sumber daya. Maka untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian sebuah perusahaan sangat diperlukan adanya kontribusi dari sumber daya manusia yang bisa diartikan sebagai kinerja, kinerja karyawan bisa

dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Kinerja adalah suatu hal yang sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan karena kinerja merupakan bentuk *performance* yang akan mempengaruhi hasil kerja seorang sumber daya manusia. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, faktor komunikasi, faktor kepuasan, faktor pengalaman kerja, faktor kepemimpinan, faktor kedisiplinan, faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja, dan faktor motivasi kerja.

Faktor yang paling penting yang mempengaruhi efisiensi, efektivitas, dan adaptabilitas sebuah bisnis dalam mencapai tujuannya adalah manajemen sumber daya manusia. Salah satu peran dalam sumber daya manusia yaitu gaya kepemimpinan, peran seorang pemimpin sangat lah mempengaruhi berjalannya aspek sumber daya manusia. Sebuah perusahaan pasti memiliki seorang pemimpin yang akan mengatur jalannya perusahaan salah satunya mengatur sumber daya manusia, maka untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan yang baik dan harus ditunjukkan pemimpin kepada karyawan agar dapat menjadi contoh yang dapat ditiru oleh karyawannya. Untuk penciptaan kinerja yang efektif dan juga efisien, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dan krusial. Menurut Robbins (2016:127) Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok dalam mencapai tujuannya, dan menurut Taryaman (2016 : 7) secara umum dikatakan “Kepemimpinan merupakan sebuah ilmu dan seni dalam mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, dan tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Kemudian dalam sumber daya manusia terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai sebuah balas jasa atas pekerjaan mereka (Handoko, 2010:122). Kompensasi juga dapat dijadikan sebuah pemicu semangat bagi setiap karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kompensasi tidak hanya di berikan dalam bentuk uang saja, melainkan bisa diberikan kepada karyawan dalam bentuk fasilitas yang dapat menunjang kepentingan karyawan dalam memajukan sebuah perusahaan. Kompensasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya kompensasi karyawan akan lebih memiliki sebuah motivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, disiplin kerja adalah hal yang harus ditanamkan pada individu karyawan. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mencapai tujuan perusahaan secara efektif, sedangkan karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan dalam pekerjaan akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin adalah sebuah tindakan manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para karyawan mematuhi berbagai ketentuan peraturan perusahaan. Peraturan merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memberikan sebuah bimbingan dan juga motivasi bagi tenaga kerja dalam menghasilkan tata tertib yang baik dan bersifat jelas untuk kehidupan sehari hari di perusahaan.

PT Bumi Wahyu Jaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan besar pengolahan daur ulang limbah perusahaan non logam khususnya limbah – limbah industry tekstil dan selanjutnya akan dijual kembali baik kebutuhan import maupun export. PT Bumi Wahyu Jaya Abadi memiliki beberapa tenaga kerja yang berbagai macam sifat dan karakter, terlihat dari semakin turunnya semangat kinerja karyawan sangat berpengaruh dengan jalannya sebuah perusahaan. Perusahaan ini dipimpin langsung oleh Direktur PT Bumi Wahyu Jaya Abadi yaitu Bapak Wahyu Dwi Antoro. Kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan ini masih terdapat beberapa permasalahan khususnya pada faktor kepemimpinan, kompensasi dan juga disiplin kerja, maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan beberapa variabel x yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja, terhadap variabel y yaitu kinerja karyawan.

Kajian teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni dalam menatur sebuah hubungan dan juga peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien

dalam mencapai tujuan perusahaan dan sumber daya manusia lainnya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan merupakan sifat, karakter, kebiasaan, tempramen, watak, dan juga kepribadian yang dapat membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kompensasi

Menurut Notoadmojo (2003:153) kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangatlah penting bagi tenaga kerja sebagai individu karena besarnya sebuah kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara kinerja karyawan yang lain.

Disiplin Kerja

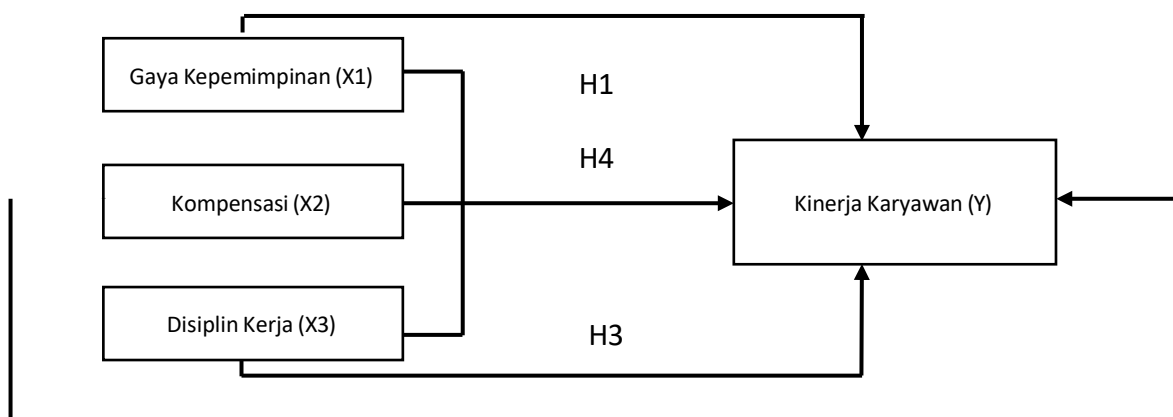
Hasibuan (2015) mendefinisikan kedisiplinan kerja sebagai sebuah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin juga dapat dikatakan fungsi penting dalam organisasi atau perusahaan karena semakin baik kedisiplinan kedisiplinan tenaga kerja maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara : 2012).

Hipotesis

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi.



Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang akan digunakan yaitu *explanatory research* yang jenis penelitiannya memiliki tujuan mengetahui valid atau tidaknya antar variabel. Penggunaan tipe penelitian *explanatory research*

dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan merupakan karyawan dan staff PT Bumi Wahyu Jaya Abadi Tahun 2022 yang berjumlah 108 karyawan. sampel berjumlah 85 dengan penggunaan metode slovin. Pada penelitian ini, menggunakan teknik sampel probability sampling yang merupakan metode pengambilan sampel yang menggunakan pilihan acak. Tipe yang digunakan dalam penelitian ini yaitu simple random sampling atau pengambilan sampel acak sederhana dari anggota populasi yang ada, jadi peneliti akan mengambil secara acak dari berbagai perwakilan beberapa divisi yang ada di PT Bumi Wahyu Jaya Abadi dengan jumlah yang sama per divisinya menggunakan metode random picker untuk pilihan acak. Metode pengumpulan data menggunakan tiga teknik yaitu kuesioner, wawancara, dan studi Pustaka. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan *rating scale* dengan interval 1 sampai 4. Penganalisisan data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, uji regresi sederhana dan berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

Hasil Penelitian

Uji Korelasi dan Determinasi

Tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berikut:

Tabel 1. Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,458 ^a | ,210 | ,200 | 2,245 |
| a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan | | | | |

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien (R^2) sebesar 0,210 atau jika dijadikan sebagai nilai presentase menjadi 21%. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwasanya pengaruh yang diberikan variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 21% terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, untuk bagian presentase yang tersisa yaitu $100\% - 21\% = 79\%$ variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel selain gaya kepemimpinan.

Tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan:

Tabel 2. Korelasi variabel Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

| Model Summary | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,261 ^a | ,068 | ,057 | 2,438 |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien (R^2) sebesar 0,068 atau jika dijadikan sebagai nilai presentase menjadi 6,8%. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwasanya pengaruh yang diberikan variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi memiliki pengaruh sebesar 6,8% terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, untuk bagian presentase yang tersisa yaitu $100\% - 6,8\% = 93,2\%$ variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel selain kompensasi.

Berikut ini disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan :

Tabel 3. Korelasi Variabel Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,628 ^a | ,394 | ,387 | 1,966 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien (R^2) sebesar 0,394 atau jika dijadikan sebagai nilai presentase menjadi 39,4%. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwasanya pengaruh yang diberikan variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 39,4% terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, untuk bagian presentase yang tersisa yaitu $100\% - 39,4\% = 60,6\%$ variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel selain disiplin kerja.

Berikut ini disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan :

Tabel 4. Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,667 ^a | ,445 | ,425 | 1,905 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien (R^2) sebesar 0,445 atau jika dijadikan sebagai nilai presentase menjadi 44,5%. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwasanya pengaruh yang diberikan variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama memiliki pengaruh sebesar 44,5 % terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya, untuk bagian presentase yang tersisa yaitu $100\% - 44,5\% = 55,5\%$ variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel selain gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja.

Analisis Regresi

Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9,635 | 1,813 | | 5,313 | ,000 |
| | Gaya Kepemimpinan | ,267 | ,057 | ,458 | 4,694 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 9,635 dan koefisien regresi yang dinotasikan dengan huruf b menunjukkan adanya pengaruh yang berarah positif

dengan nilai sebesar 0,267. Dengan begitu persamaan regresi yang dapat terbentuk yaitu $Y = 9,635 + 0,267X$. Koefisien regresi (b) dari variabel gaya kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0,267. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,267 maka dari itu, dapat dikatakan apabila gaya kepemimpinan dinaikkan sebesar 1 satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,267.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,090 | 2,035 | | 6,432 | ,000 |
| | Kompensasi | ,198 | ,080 | ,261 | 2,468 | ,016 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 13,090 dan koefisien regresi yang dinotasikan dengan huruf b menunjukkan adanya pengaruh yang berarah positif dengan nilai sebesar 0,198. Dengan begitu persamaan regresi yang dapat terbentuk yaitu $Y = 13,090 + 0,198X$. Koefisien regresi (b) dari variabel kompensasi (X2) yaitu sebesar 0,198. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,198 maka dari itu, dapat dikatakan apabila gaya kepemimpinan dinaikkan sebesar 1 satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,198.

Tabel 7. Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,157 | 1,636 | | 3,764 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,498 | ,068 | ,628 | 7,347 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 6,157 dan koefisien regresi yang dinotasikan dengan huruf b menunjukkan adanya pengaruh yang berarah positif dengan nilai sebesar 0,498. Dengan begitu persamaan regresi yang dapat terbentuk yaitu $Y = 6,157 + 0,498X$. Koefisien regresi

(b) dari variabel disiplin kerja (X3) yaitu sebesar 0,498. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,498 maka dari itu, dapat dikatakan apabila disiplin kerja dinaikkan sebesar 1 satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 0,498.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,243 | 2,078 | | 1,560 | ,123 |
| | Gaya Kepemimpinan | ,137 | ,056 | ,236 | 2,447 | ,017 |
| | Kompensasi | ,020 | ,069 | ,027 | ,290 | ,773 |
| | Disiplin Kerja | ,417 | ,072 | ,526 | 5,778 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar tabel diatas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 3,243 dan koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai sebesar 0,137, koefisien regresi untuk variabel kompensasi (b2) sebesar 0,020, dan variabel disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,417. Dengan begitu persamaan regresi yang dapat terbentuk yaitu $Y = 3,243 + 0,137X_1 + 0,020X_2 + 0,417X_3$. Koefisien regresi (b) dari variabel gaya kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0,137, variabel kompensasi sebesar 0,020 dan nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,417. Angka tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. kemudian diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang searah sehingga apabila variabel gaya kepemimpinan dinaikkan sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,205. Lalu variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diketahui memiliki arah yang searah yang memiliki arti apabila variabel kompensasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,020. Dan selanjutnya variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan memiliki arah yang searah sehingga apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka, kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,438.

Pengujian hipotesis

Uji secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti pada tabel, telah diketahui t hitung gaya kepemimpinan dengan nilai sebesar 4,694 dengan nilai t tabel diketahui 1,663. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya t hitung (4,694) > t tabel (1,663) maka dari itu dapat di katakan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. oleh karena itu dinyatakan H1 atau hipotesis 1 dapat **diterima**.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti pada tabel telah diketahui t hitung dengan nilai sebesar 2,468 dengan nilai t tabel sebesar 1,663 maka dapat disimpulkan bahwasanya t hitung (2,468) > t tabel (1,663) dapat di katakan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel kompensasi berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. oleh karena itu dinyatakan H2 atau hipotesis 2 dapat **diterima**.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti pada tabel telah diketahui t hitung dengan nilai sebesar 7,347 dengan nilai t tabel yaitu sebesar 1,663. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya t hitung (7,437) > t tabel (1,663) maka dari itu dapat di katakan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu dinyatakan H3 atau hipotesis 3 dapat **diterima**.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 235,692 | 3 | 78,564 | 21,654 | ,000 ^b |
| | Residual | 293,884 | 81 | 3,628 | | |
| | Total | 529,576 | 84 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa F hitung (21,654) > F tabel (3,96) yang berarti Ho ditolak sehingga bisa dikatakan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta berarti hipotesis 4 (H4) dapat **diterima**.

Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka hipotesis pertama berbunyi terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan terbukti diterima dengan persamaan $Y = 9,635 + 0,267X$ dengan t hitung sebesar 4,694 dengan nilai t tabel diketahui 1,663. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya t hitung (4,694) > t tabel (1,663). Koefisien regresi yang positif menunjukkan semakin tinggi gaya kepemimpinan perusahaan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Kemudian koefisien korelasi nya 0,458 yang menunjukkan keeratan sedang dan besar pengaruh sebesar 21% terhadap kinerja karyawan.

Pada hipotesis kedua (H2) berbunyi terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dan terbukti diterima dengan persamaan $Y = 13,090 + 0,198X_2$ dengan t hitung sebesar 2,468 dengan nilai t tabel diketahui 1,663. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya t hitung (2,468) > t tabel (1,663). Koefisien regresi yang positif menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Kemudian koefisien korelasi nya 0,261 yang menunjukkan keeratan cukup dan besar pengaruh sebesar 6,8% antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada hipotesis ketiga (H3) berbunyi terdapat pengaruh positif signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan terbukti diterima dengan persamaan $Y = 6,157 + 0,498X_3$ dengan t hitung sebesar 7,347 dengan nilai t tabel diketahui 1,663. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya t hitung (7,347) > t tabel (1,663). Koefisien regresi yang positif menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan perusahaan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Kemudian koefisien korelasi nya 0,628 yang menunjukkan keeratan cukup dan besar pengaruh sebesar 39,4% antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja memiliki kontribusi sebesar 44,5% dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja masing masing memiliki koefisien regresi sebesar 0,137, 0,020, dan 0,417 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

- 1) Variabel X1 atau gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bumi Wahyu Jaya Abadi. Hal tersebut dapat terbukti dari nilai uji t hitung yang lebih besar dibanding dengan nilai t tabel serta koefisien regresi yang positif, yang memiliki arti semakin baik gaya atau karakter seorang pemimpin dalam mengatur karyawan

terutama dalam memberikan informasi, motivasi, dan pengambilan keputusan yang tepat, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi dengan besar kontribusi pengaruh sebesar 21% yang diberikan oleh gaya kepemimpinan terhadap kompensasi

- 2) Variabel X2 atau kompensasi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bumi Wahyu Jaya Abadi. Hal tersebut dapat terbukti dari nilai uji t hitung yang lebih besar dibanding dengan nilai t tabel serta koefisien regresi yang positif, yang memiliki arti semakin tinggi kompensasi yang diberikan meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan kesejahteraan karyawan lainnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi dengan besar kontribusi pengaruh sebesar 6,8% yang diberikan oleh kompensasi terhadap kompensasi.
- 3) Variabel X3 atau disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bumi Wahyu Jaya Abadi. Hal tersebut dapat terbukti dari nilai uji t hitung yang lebih besar dibanding dengan nilai t tabel serta koefisien regresi yang positif, yang memiliki arti semakin baik kesadaran disiplin kerja yang dimiliki karyawan seperti menaati tata tertib perusahaan, dan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan yang dimiliki, maka besar kontribusi pengaruh sebesar 39,4% yang diberikan oleh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Variabel X1, X2, dan X3 atau gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bumi Wahyu Jaya Abadi. Hal tersebut dapat terbukti dari nilai uji t hitung yang lebih besar dibanding dengan nilai t tabel serta koefisien regresi yang positif. Dimana arah ketiga variabel X memiliki arah pengaruh yang positif, dengan besar kontribusi pengaruh sebesar 44,5% yang diberikan oleh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis dapat memberikan saran yang bisa dijadikan sebuah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT Bumi Wahyu Jaya Abadi. Berikut beberapa saran yang penulis berikan :

- 1) Bagi perusahaan dapat meningkatkan beberapa aspek dalam gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan atau manajer yang ada di PT Bumi Wahyu Jaya Abadi, seperti memberi kepercayaan yang lebih bagi karyawan yang memiliki potensi kerja lebih unggul, kemudian pengawasan kepada karyawan yang lebih tegas dan dapat memberikan modifikasi sebuah keadaan yang dapat merubah lingkungan kerja yang lebih kondusif dan efektif. Peningkatan gaya kepemimpinan dapat dilakukan yaitu menumbuhkan komunikasi dua arah antara manager dan karyawan bawahan dengan menerima pendapat dan memberikan karyawan kebebasan ide serta suara aspirasi dalam membuat sebuah keputusan, kemudian memberikan kepercayaan terhadap karyawan yang unggul dengan mengapresiasi dan memberikan penghargaan naik jabatan bagi karyawan yang memiliki kemampuan lebih unggul.
- 2) Bagi perusahaan dapat juga meningkatkan pemberian kompensasi yang diberikan, dikarenakan dalam hasil penelitian masih terdapat item pertanyaan yang memiliki nilai dibawah rata – rata dan masih terdapat karyawan yang masih perlu adanya peningkatan kompensasi yang diberikan dalam hal pemberian asuransi dan bagi karyawan juga perlu meningkatkan profesionalitas kerja sebagai penentu insentif yang diberikan oleh perusahaan. Peningkatan kompensasi dapat dilakukan dengan cara seperti contohnya pemberian asuransi jaminan sosial tenaga kerja, pemberian hadiah seperti mengadakan tour atau piknik bersama karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi yang akan memberikan pengalaman untuk memperkaya kehidupan individu. Pemberian kompensasi juga bisa dilakukan dengan memperbaiki fasilitas kerja untuk membuat karyawan lebih nyaman bekerja di perusahaan. Maka hal tersebut akan lebih bisa meningkatkan kesejahteraan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bumi Wahyu Jaya Abadi.

Daftar Referensi

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Handoko. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Cetakan ke – 15. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Margono, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta :Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sekaran, Uman. (1992). *Research methods for business*
- Tika, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Journal of Management Review*, 4(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/3480>
- Tanjung, R. muhammad zulhardi. (2018). Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *Jurnal Bening*, 5(2), 202–213.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1599–1606.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Triton, PB. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Tugu
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956