

PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Driver PT BISI INTERNATIONAL Tbk.)

Stiyoko
12201139

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng
Stiyoko14@gmail.com

Abstark

Latar belakang penelitian ini adalah oleh menurunnya kinerja karyawan PT BISI INTERNATIONAL Tbk. tahun 2023. Adapun variabel independen yang digunakan yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dan sampel menggunakan karyawan PT BISI INTERNATIONAL Tbk, berjumlah 80 orang. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dan model analisis regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan SPSS dengan versi 16.00. Berdasar hasil penelitian, dinyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin, kinerja karyawan

Absstract

This research was motivated by the decline in employee performance of PT BISI INTERNATIONAL Tbk. In 2023. This research uses compensation, leadership style and discipline variables as independent variables and employee performance as the dependent variable. The population and sample used PT BISI INTERNATIONAL Tbk employees, totaling 80 people. The research method used is quantitative and uses a multiple linear regression analysis model. This research data processing uses SPSS version 16.00. In accordance with the research results, compensation has no influence on employee performance. Meanwhile, leadership style and discipline variables have a positive effect on employee performance.

Keywords: compensation, leadership style, discipline, employee performance

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting, terutama bagi sebuah organisasi atau perusahaan, baik organisasi dalam bidang produksi maupun jasa. Perkembangan globalisasi membuat persaingan antar perusahaan bertambah ketat. Banyak perusahaan yang mewajibkan meningkatkan produktifitas di segala bidang dalam pencapaian kinerja secara maksimal. Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi yang begitu penting dalam upaya pencapaian kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu karyawan perlu di tingkatkan kinerjanya, mengingat sumber daya manusia itu sendiri yang mampu mengatur maupun mengelola sumber daya lainnya.

Berkembang dan tidaknya perusahaan, tidak bisa dipisahkan dari adanya sebuah kinerja. Sehingga, menjadi sebuah keharusan bagi seluruh karyawan untuk dapat mencapai kinerja yang terbaik, sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai. Hal ini tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan serta pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan menjadi ukuran seberapa baik karyawan memenuhi tujuan dan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut (Modding & Kamase, 2021) pada penelitiannya menjelaskan jika Kinerja dipengaruhi oleh Kompensasi dan Gaya kepemimpinan secara signifikan. Namun (Mulyanto et al., 2021) menjelaskan bahwa Kompensasi tidak mempengaruhi signifikan kinerja karyawan.

Secara luas kompensasi dianggap sebagai segala sesuatu yang diterima seseorang atau individu baik fisik maupun tidak fisik, yang diperhitungkan serta diberikan kepada seseorang atau individu tersebut. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Permasalahan kompensasi yang sering dijumpai yaitu kompensasi yang diterima belum sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Karyawan mendapatkan gaji yang sama walaupun karyawan itu lebih berprestasi. Dalam pengamatan dan melalui wawancara singkat terkait beberapa hal dilapangan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan perjanjian awal antara karyawan dan perusahaan *outsourcing*, dimana penyerahan kompensasi selalu tidak tepat waktu atau selalu tertunda dari perjanjian. Maka dari itu tingkat kinerja karyawan menjadi menurun karena ketidakpastian tanggal penerimaan gaji dari perusahaan. (Ismanto, 2020)

Gaya kepemimpinan menjadi aspek penting bagi kinerja pegawai, sebab gaya merupakan faktor kunci keberhasilan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Ida Farida & Makna Fauzi, (2020) Pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja. Setiap perusahaan memiliki pemimpin dengan ciri khas gaya kepemimpinan yang berbeda. Menurut Bukit et al.,(2019) Gaya kepemimpinan yang tidak tepat dengan pegawai, dapat berdampak pada rendahnya disiplin kerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Disiplin kerja merupakan sebuah konsep yang menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin adalah sebuah keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk bertindak dan melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berupa instruksi lisan karena dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan aturan yang jelas, maka karyawan lebih mendapatkan kepastian mengenai pedoman yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, sehingga karyawan bisa menghindari dari perilaku yang menyimpang. (Ramadhan, 2020)

PT BISI INTERNATIONAL Tbk. Adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertanian yang ber alamat di Jl. Semarang-Demak KM.8 Kec.Sayung Kab.Demak. PT BISI INTERNATIONAL Tbk sendiri menawarkan produk bibit dan obat-obatan pertanian. Demi berjalannya bisnis jasa tersebut, perusahaan mempekerjakan beberapa karyawan sesuai bidang masing-masing dan telah diatur oleh perusahaan, khususnya karyawan bagian Driver yang tersebar di berbagai kota di Jawa Tengah dan Jogjakarta. Dalam pelaksanaan tugas, seorang Driver di tuntut untuk selalu fokus dengan tanggungjawabnya. Driver sendiri memiliki tanggung jawab membantu tugas Canvasser untuk mengantarkan barang ke kios atau mitra dari perusahaan. Namun beberapa kinerja driver belum tercapai target dan perusahaan menerima *complain* dari pelanggan karena keterlambatan dalam pengiriman barang dalam beberapa bulan terakhir ini dan mengakibatkan driver mendapatkan surat peringatan.

Berikut adalah tabel jumlah surat peringatan dari bulan Maret sampai Juni 2023.

Tabel 1.1. Surat Peringatan (SP)

NO	Bulan	Jumlah Driver	Jumlah yang terkena SP
1	Maret	80	6,25 %
2	April	80	8,75%
3	Mei	80	11,25%
4	Juni	80	12,5%

Sumber : PT BISI INTERNATIONAL

Berdasarkan tabel 1.1. diatas, bahwa pada setiap bulan terjadi peningkatan jumlah penerima surat peringatan. Dikhawatirkan jika tidak mendapat penanganan lebih serius akan menurunkan kinerja karyawan. Peneliti menduga, ini terjadi ada keterkaitannya dengan kompensasi karyawan, gaya kepemimpinan, kurangnya kedisiplinan para driver. Untuk memperkuat dugaan tersebut, peneliti melakukan kusioner pra survey kepada 20 karyawan PT Bisi International bagian Driver, dengan hasil seperti berikut:

Tabel 1.2. Tabel Pra Survey

Pertanyaan Pra Survey	SS	S	KS	TS	STS
Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	95%	5%	0%	0%	0%
Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	40%	35%	25%	0%	0%
Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?	85%	15%	0%	0%	0%

Data primer diolah 2023

Dari hasil pra survey tersebut variabel kompensasi 95% menyatakan sangat setuju, sedangkan 5% nya menyatakan setuju. Pada variabel gaya kepemimpinan 40%, sangat setuju berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara 35% menyatakan setuju dan 25% kurang setuju. Untuk variabel disiplin kerja 85% sangat setuju dan sisanya 15% setuju.

Berdasarkan latar belakang masalah dan research gap yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisi International. Dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut : (i) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (ii) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (iii) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2.KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini didasarkan pada teori *Theory of Reasoned Action* (TRA), teori ini menjelaskan tentang perilaku yang mengalami perubahan berdasarkan hasil dari niat perilaku, dimana niat perilaku dipengaruhi oleh norma sosial dan sikap individu terhadap perilaku. (Jodihartandi & Marliyah, 2023) Norma subjektif menerangkan kepercayaan individu mengenai perilaku yang normal sehingga dapat diterima dalam lingkungan masyarakat, sedangkan sikap individu terhadap perilaku berdasarkan kepercayaan individu terhadap perilaku tersebut.

Theory of Reason Action yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein, menyatakan jika prediksi terbaik mengenai perilaku seseorang adalah berdasarkan minat orang itu sendiri. Minat perilaku dipengaruhi oleh 2 faktor utama, yaitu : kepercayaan individu atas hasil dari perilaku yang dilakukan serta persepsi individu atas pandangan orang-orang terdekat individu terhadap perilaku yang dilakukan. (Ovidani & Hidajat, 2020)

2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Aisah, 2020 kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah dengan tepat waktu dan tidak melanggar hukum. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil dari kewajiban dan tanggung jawab karyawan didalam organisasi.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan : Kemampuan dan keahlian, yaitu kemampuan atau skill yang dimiliki karyawan ketika melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan sesuai dengan ketentuan; Pengetahuan, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan sehingga mempermudah seseorang melakukan pekerjaannya dan akan memengaruhi kinerjanya; Rancangan kerja, merupakan sebuah desain pekerjaan yang akan membuat karyawan lebih mudah mencapai tujuannya; Kepemimpinan, diartikan sebagai perilaku seorang pemimpin ketika mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya; Gaya kepemimpinan, yaitu gaya atau sikap pemimpin; Disiplin kerja yaitu usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh. (Tumanggor & Girsang, 2021).

2.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang dapat berupa uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang didapat oleh karyawan sebagai bentuk imbalan dan jasanya kepada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan dengan dasar kebijaksanaan perusahaan terhadap seluruh karyawan dan

usaha meningkatkan kesejahteraannya seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. (Mujanah, 2019)

Manajemen memiliki cara untuk menaikkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sehingga apabila karyawan menganggap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan mereka, maka akan mampu memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya. (Harahap & Khair, 2019)

2.3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar tercapai sasaran. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin, Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan, pada saat orang tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin yang dapat menggunakan gaya kepemimpinan dengan tepat, maka mampu menggunakan untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi bawahan dilingkungannya. (Aisah, 2020) Kinerja karyawan tidak hanya berupa keterampilan saja, namun dapat dilihat dari cara seseorang itu memimpin serta mempengaruhi rekan kerjanya agar mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaan. (Aisah, 2020). Seorang pimpinan harus dapat berlaku adil dan memahami keinginan bawahannya. Sebaiknya perusahaan menerapkan semua gaya kepemimpinan yang berbeda, disesuaikan dengan kondisi perusahaan agar bisa menangani setiap situasi yang berbeda-beda. Dengan ketepatan gaya kepemimpinan, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. (Harahap & Khair, 2019)

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Wiyono, 2019 antara lain:

- a) Karakteristik pribadi yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi daripada orang yang dipimpin. Juga terdapat karakteristik lain seperti kecerdasan dan kemampuan memotivasi.
- b) Kelompok yang dipimpin. Kumpulan daripada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti dalam uraian diatas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat menginterpretasi tujuan yang harus dicapainya.
- c) Situasi. Pemimpin akan lebih berfungsi pada sebuah situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Setiap perubahan situasi membutuhkan perubahan kemampuan memimpin. Dengan dasar bahwa setiap situasi itu unik, maka pada tiap situasi diperlukan pemimpin yang spesifik dan fleksibel dalam menghadapi situasi yang hebat.

2.4. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud misalnya absensi masuk serta pulang cepat karyawan. Perilaku

tersebut dapat dikatakan sebagai suatu sikap disiplin karyawan yang perlu tanggap oleh pihak perusahaan (Sembiring & Marbun, 2021) & Marbun, 2021). Sikap dan perilaku disiplin dalam bekerja ditandai berbagai inisiatif, kemauan, serta kehendak untuk patuh dengan peraturan,. (Ivano & Susanti, 2023). Disiplin bermanfaat untuk mengajarkan para pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. (Indriyani, 2021)

Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor:(Indriyani, 2021) adalah: Pemberian kompensasi; Keteladanan pimpinan perusahaan; Aturan pasti yang dijadikan pegangan; Keberanian pimpinan mengambil tindakan; Pengawasan pimpinan; Perhatian kepada karyawan; Kebiasaan-kebiasaan pendukung disiplin.

2.5. Hipotesis Penelitian

2.5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya. Kompensasi digunakan karyawan beserta keluarganya dalam memenuhi kebutuhannya. Pemberian kompensasi berbeda-beda sesuai dengan kebijakan instansi atau perusahaan. Oleh sebab itu pemberian kompensasi sangat penting dan sangat diharapkan oleh pegawai untuk dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini di dukung oleh penelitian (Modding & Kamase, 2021), (Ismanto, 2020), dan (Wijaya, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis bahwa kompensasi yang baik maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

2.5.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain memberikan kontribusinya dengan meningkatkan kinerja karyawan dan sukarela dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, Dimana dalam mencapai tujuan, pemimpin harus dapat menggerakkan karyawannya agar mereka bekerja lebih semangat sehingga mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian (Aisah, 2020), (Gunawan et al., 2022), dan (Erri et al., 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis bahwa pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik akan membentuk suasana kerja yang terasa aman dan nyaman, sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

2.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas-tugas bagi karyawan, sehingga dengan menerapkan disiplin kerja karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan baik, Disiplin kerja juga kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Disiplin kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini di dukung oleh penelitian(Crismonita et al., 2020a), (Wijaya, 2021) dan (Sembiring & Marbun, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan dukungan terhadap hipotesis bahwa semakin baik disiplin kerja, semakin baik pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan dasar tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

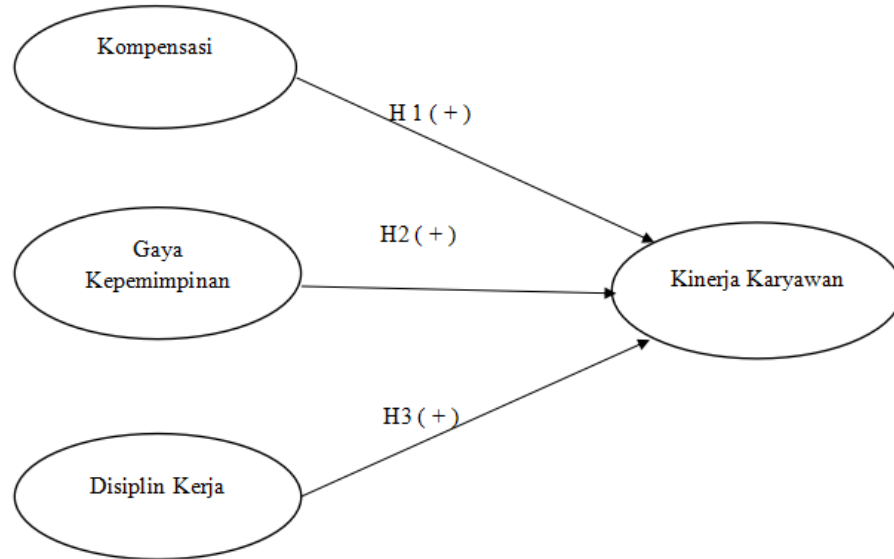
Sementara pada penelitian-penelitian terdahulu, didapat hasil seperti dalam data sebagai berikut:

Tabel 1.3. Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Teknik dan Metode	Hasil Penelitian
1	Modding & Kamase, (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Horison Ultima Makassar	Regresi linear berganda	Kinerja dipengaruhi oleh Kompensasi dan Gaya kepemimpinan yang signifikan.
2	(Mulyanto et al., 2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Moderating	Regresi linear berganda	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
3	(Yani, 2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi	Regresi linear berganda	Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan

				terhadap kinerja karyawan
4	Gunawan et al., (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung	Regresi linear berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Wijaya, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Regresi linear berganda	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6	Crismonita et al., 2020	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Surakarta	Regresi linear berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan
7	(Inna Nisawati Mardiani 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6. Kerangka Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif. Menurut Abubakar, 2021, penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengandalkan data dan diterapkan untuk menganalisis populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data secara statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

3.2. Populasi dan Sampel

(Abubakar, 2021) Populasi merujuk pada suatu wilayah yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, sesuai dengan parameter yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian diinvestigasi dan ditarik kesimpulan. Sementara itu, sampel mencakup jumlah dan karakteristik yang merepresentasikan populasi. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan driver canvaser PT Bisi Internasional Jawa Tengah, yang berjumlah 80 orang. Teknik Sampling yang diterapkan adalah non probability sampling dengan metode sampling jenuh, yang berarti melibatkan seluruh karyawan driver canvaser PT Bisi Internasional Jawa Tengah.

3.3. Variabel Penelitian

Bersadarkan rumusan masalah penelitian, maka variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. (Mujanah, 2019)	1) Gaji 2) Tunjangan 3) Insentif 4) Fasilitas (Febriana & Kustini, 2022)	1-5
2		Gaya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir	1) Pengambilan keputusan 2) Perilaku pemimpin 3) Orientasi kepemimpinan	1-5

	Gaya Kepemimpinan (X2)	dalam kelompok sebuah usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. (Aisah, 2020)	4) Komunikasi (Aisah, 2020),	
3	Disiplin (X3)	Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya, orang yang memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata atuh dan taat pada peraturan secara kaku, tetapi juga memiliki kehendak untuk berkeja dengan baik. (Ivano & Susanti, 2023)	1) Tingkat Kehadiran 2) Ketaatan terhadap atasan 3) Kesadaran Kerja 4) Tanggung jawab (Ivano & Susanti, 2023)	1-5
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Tumanggor & Girsang, 2021)	1. Kualitas, kuantitas 2. Ketepatan waktu 3. Efektivitas 4. Komitmen kerja (Wicaksono, 2019)	1-5

Sumber data primer diolah 2023

3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, digunakan data kuantitatif yang mencakup pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian menggunakan angka, serta analisis data dengan metode statistik. Tujuan dari penggunaan jenis data ini adalah untuk menguji hipotesis penelitian (Yani, 2022). Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebarakan langsung melalui formulir Google. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi, di mana responden diharapkan menjawab serangkaian pertanyaan yang telah disusun.

3.5. Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin sebagai alat pengukuran. Skala Likert melibatkan rentang nilai dari 1 hingga 5, yang digunakan untuk menilai persepsi, sikap, atau pendapat individu atau kelompok terkait suatu peristiwa atau fenomena sosial (Pranatawijaya et al., 2019). Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator variabel, dan indikator tersebut menjadi dasar untuk merancang item-item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.2. Skala likert 1 sampai 5

NO	Pernyataan	Point
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat setuju (SS)	5

3.6. Metode Pengolahan Data

Proses analisis data adalah langkah penting dalam mengubah data menjadi informasi yang lebih bermakna. Proses ini diperlukan untuk memahami karakteristik data dengan lebih baik dan menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai solusi untuk masalah, terutama yang terkait dengan penelitian. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode Regresi Linier Berganda. Regresi linear adalah suatu pendekatan prediksi yang menggunakan garis lurus untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel ini merepresentasikan besaran yang nilainya dapat berubah-ubah. Tujuan dari analisis regresi adalah menentukan persamaan regresi yang optimal untuk memperkirakan nilai variabel dependen. (Purwandi et al., 2019) Alat yang digunakan untuk membantu analisis penelitian ini adalah aplikasi SPSS.

3.6.1. Uji Validitas

Dengan memanfaatkan instrumen yang memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat dipercaya dalam proses pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian dapat mencapai tingkat validitas dan reliabilitas yang optimal. Oleh karena itu, pentingnya penggunaan instrumen yang valid dan reliabel menjadi suatu prasyarat untuk memastikan hasil penelitian yang akurat dan

dapat diandalkan. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa penggunaan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya tidak secara otomatis menjamin keabsahan dan keandalan data penelitian (Ahyar & Juliana Sukmana, 2020).

Hasil kuesioner dinyatakan valid apabila dapat menjelaskan sesuatu yang diukur dapat menjelaskan sesuatu yang diukur dalam kuesioner tersebut. Validitas mencerminkan sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan realitas yang terjadi pada objek penelitian. Pengujian validitas dilakukan melalui uji korelasi Pearson Correlation, di mana korelasi dihitung dengan mempertimbangkan pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner untuk mendapatkan nilai r hitung. Proses ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Selanjutnya, setelah diperoleh nilai r hitung, perbandingan dilakukan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Berikut adalah kriteria untuk pengambilan keputusan dalam pengujian validitas:

- a) Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel, dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut valid.
- b) Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel, dapat disimpulkan bahwa kuesioner tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kuesioner tersebut reliabel atau tidak untuk digunakan, sesuai dengan jawaban dari responden konsisten dengan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner.

Berikut kriteria pengambilan keputusan dengan uji reliabilitas:

- a) Jika hasil koefisien Alpha $>$ dari taraf signifikansi 0,6, maka dapat disimpulkan kuesioner reliabel.
- b) Jika hasil koefisien Alpha $<$ dari taraf signifikansi 0,6, maka dapat disimpulkan kuesioner tidak reliabel.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Pemeriksaan asumsi klasik adalah prasyarat statistik yang perlu dipenuhi saat melakukan analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini, dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas sebagai bagian dari asumsi klasik (Mardiatmoko, 2020).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data validitas dan reliabilitas memiliki distribusi normal atau tidak (Abubakar, 2021). Sebuah model regresi dianggap baik jika data berdistribusi normal atau mendekati distribusi normal, dan pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $>$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.
- b) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Asym Sig 2 tailed) $<$ 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi di mana terdapat hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi (Abubakar, 2021). Suatu model regresi dianggap mengalami multikolinieritas jika terdapat fungsi linear yang sempurna pada

beberapa atau semua variabel independen dalam fungsi tersebut. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan metode tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan uji multikolinearitas:

- a) Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana terjadi ketidaksetaraan varians dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi (Abubakar, 2021). Pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser. Proses pengujian melibatkan regresi variabel bebas terhadap nilai residual mutlak. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dan nilai variabel Y yang diprediksi, dan nilai absolutnya adalah nilai positif dari selisih tersebut. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas:

- a). Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut homoskedastis atau bebas dari heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mengalami heteroskedastisitas.

3.6.4. Uji Kelayakan Model

Uji Kelayakan Model atau Uji Goodness of Fit digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak.

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model penelitian dalam menjelaskan sejauh mana variabel independen secara bersama-sama (simultan) memengaruhi variabel dependen, yang dapat diwakili oleh nilai adjusted R squared. Nilai adjusted R squared dikategorikan sebagai berikut:

1. Kuat, jika nilainya lebih dari 0,67
2. Moderat, jika nilainya lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67
3. Lemah, jika nilainya lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

- 1) Jika signifikansinya $< 0,05$ artinya variabel X1, X2, X3, berpengaruh terhadap Y.
- 2) Jika signifikansinya $> 0,05$ artinya variabel X1, X2, X3, tidak berpengaruh terhadap Y

3.6.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui peran dari masing-masing variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Regresi linier merupakan bentuk hubungan di mana variabel bebas X maupun variabel terikat Y. Berikut rumus analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi variabel
X_1	= Kompensasi
X_2	= Gaya kepemimpinan
X_3	= Disiplin
e	= Standar error

3.6.6. Uji signifikan Parsial (Uji T)

Uji ini dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Keputusan menggunakan tingkat signifikansi $< 0,05$, maka:

- H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai signifikansi t hitung $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel
- H1 diterima dan H0 ditolak jika nilai signifikansi t hitung $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel