

Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kokapura Ahmad Yani Semarang)

Febri Anisa Hermita Putri¹, Sri Nawatmi²

^{1,2} Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang, Semarang Indonesia

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada tujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan antara kinerja karyawan dengan disiplin, gaya kepemimpinan, dan kompensasi pada studi empiris di Kokapura Ahmad Yani Kokapura Semarang. Dalam studi empiris penelitian ini mengimplementasikan pendekatan metode kuantitatif dengan total keseluruhan dari populasi seluruh karyawan sebesar 84 responden. Teknik pengambilan sampel dengan pendekatan sampel jenuh, yang didefinisikan jika sampel sama dengan jumlah populasi secara keseluruhan. Sampel yang diambil sebanyak 84 responden yang merupakan perwakilan dari populasi. Analisis data penelitian menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda atau OLS dalam SPSS versi 25. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan kompensasi dan gaya kepemimpinan. Dari ketiga unsur tersebut, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan, perusahaan*

Abstract

This study focuses on the objective of identifying whether or not there is a relationship between employee performance with discipline, leadership style, and tendencies in empirical studies at Kokapura Ahmad Yani Kokapura Semarang. In an empirical study, this research implements a quantitative method approach with a total population of all employees of 84 respondents. The sampling technique uses a saturated sample approach, which is defined if the sample is equal to the total population. The samples taken were 84 respondents who were representatives of the population. Analysis of the research data used a multiple linear regression analysis approach or OLS in SPSS version 25. The results of this study provide evidence that work discipline improves employee performance. Employee performance is also significantly influenced by factors related to sensitivity and leadership style. Of the three elements, the disciplinary variable has the strongest influence on employee performance.

Keywords: *work discipline, leadership style, compensation, employee performance, company.*

Copyright (c) 2023 Febri anisa hermita putri

✉ Corresponding author

Email Address : Febrianisa82@gmail.com

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuan jika kinerja karyawan sangat baik. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur kemajuan dalam pengelolaan perusahaan. Kinerja memberikan acuan pada pencapaian hasil kerja, dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya dimungkinkan dapat dilakukan dalam aspek individual atau organisasional.

Menurut Veronica et al (2018) , kinerja diartikan sebagai suatu capaian kerja dengan pencapaian tertentu yang diperoleh secara maksimal dimana memiliki hasil berupa kuantitas maupun kualitas dari tiap karyawan, sebagaimana telah melaksanakan kewajiban dan bertanggung jawab secara penuh terhadap kinerjanya berdasarkan beban kerja yang telah ditetapkan karyawan. Kinerja dipahami sebagai pencapaian hasil dari aktivitas kerja yang dapat dinilai kualitas dan kuantitasnya dan dapat dicapai oleh setiap karyawan dalam menjalankan amanat dan tugas yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan tertentu, klaim Mangkunegara (2018: 67) . Kuantitas tugas yang diselesaikan oleh pekerja untuk memenuhi tujuan organisasi merupakan ukuran kualitas pekerja. Jumlah karyawan merupakan jumlah total pekerjaan yang menurut aturan perusahaan harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan dari kinerja para karyawan yang dikarenakan para karyawan tidak mematuhi peraturan yang telah diputuskan, kemudian adanya sikap pemimpin yang kurang tegas dan minimnya komunikasi dengan bawahan, dan juga pemberian mengalami penurunan hal tersebut tidak sesuai dengan kerja keras karyawan. Alasan tersebut yang menyebabkan karyawan sering menunda tugas yang dikerjakan dan sering melanggar aturan-aturan yang perusahaan tentukan.

Karakteristik yang mempengaruhi kinerja Kokapura Ahmad Yani Semarang menurut hasil penelitian adalah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2012), disiplin kerja yaitu perilaku sukarela seseorang untuk berprestasi, kepatuhan terhadap peraturan yang diberlakukan dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan kewajiban dalam perusahaan yang harus dipatuhi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Peraturan yang dikeluarkan baik tertulis maupun tidak tertulis di perusahaan merupakan wujud tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan proses dan jadwal kerja.

Disiplin kerja telah ditemukan berdampak positif terhadap kinerja karyawan menurut pengamatan Gita Dea, dkk (2020), namun bertentangan dengan penelitian Hasyim, Maje, Alimah, dan Priyadi (2020) meunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan seorang karyawan dapat berdampak pada produktivitas kerja selain disiplin kerja. Menurut penelitian Miftah Thoha (2015:9), kepemimpinan didefinisikan sebagai tindakan mempengaruhi ide orang lain atau bagaimana mempengaruhi perilaku orang, baik secara individu maupun kolektif.

Gaya kepemimpinan yang baik ialah yang dapat membimbing karyawan dengan benar kepada karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika instruksi pekerjaan diikuti dengan tepat. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tumengkol et al (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Suswanto (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain dari disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian Dessler (2017:221), memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk pembayaran tunai atau non-moneter menunjukkan bahwa Anda menghargai apa yang mereka lakukan dan dapat menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras dan berkinerja lebih produktif. Akibatnya, kompensasi dipandang sebagai elemen penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut penelitian Dwianto dan Purnamasari (2019), kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh kompensasi, sedangkan penelitian Yusuf, Sjarlis, dan Rahim (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Subyek penelitian ini dilakukan di Kokapura (Koperasi Karyawan Angkasa Pura) Ahmad Yani Semarang. Kokapura Ahmad Yani merupakan anak perusahaan dari PT Angkasa Pura I Semarang. Saat ini mempunyai karyawan sebanyak 84 orang yang seluruhnya merupakan karyawan dari PT Angkasa Pura yang tergabung dalam Kokapura Ahmad Yani Semarang.

Kokapura Ahmad Yani yang tergabung dalam PT Angkasa Pura I ini bertujuan memberikan kesejahteraan kepada karyawannya. Dasar dari kegiatan gotong royong ini adalah bahwa gotong royong diharapkan menjadi sarana untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapi masing-masing.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal dengan manajemen Kokapura Ahmad Yani Semarang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Dilihat dari data kinerja Kokapura Ahmad Yani Semarang mengalami penurunan dari tahun 2021 ke 2022. Penurunan kinerja ditunjukkan oleh indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kinerja dari 100% menjadi 80%. Sedangkan disiplin waktu juga menunjukkan penurunan dari 84% menjadi 60%. Dapat disimpulkan bahwa ada masalah di kinerja Kokapura Ahmad Yani Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kualitas dan kuantitas kinerja setiap pegawai sesuai dengan kriteria evaluasi kinerja yang ditetapkan oleh organisasi dapat digunakan untuk menentukan seberapa baik kinerja seorang pegawai sebagai hasil dari aktivitas kerjanya. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja merupakan kerja secara kualitas serta kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya yang sinkron dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2016), faktor yang mempengaruhi adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Dimensi dari suatu kinerja karyawan berdasarkan Mangkunegara (2017:70), yakni :

1. Peningkatan suatu kualitas Kerja
2. Peningkatan suatu kuantitas kerja
3. Terdapat hubungan kerjasama
4. Tiap karyawan memiliki rasa tanggung Jawab
5. Memiliki suatu ide atau insiatif

Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2012:86), mengemukakan disiplin digambarkan sebagai sikap kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku di sekitarnya. Apabila karyawan telah mempunyai perilaku disiplin kerja, maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan di perusahaan.

Menurut Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2012:86), menjelaskan bahwa dimensi tertentu yang dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja ada 5, diantaranya:

1. Menaati aturan waktu
2. Menaati aturan perusahaan
3. Mnaati aturan perilaku dalam pekerjaan

Gaya Kepemimpinan

Menurut Toha (2010) Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu aturan tingkah laku yang di implementasikan oleh tiap orang, ketika seseorang tersebut berusaha memberikan pengaruh tingkah laku orang lainnya seperti yang sedang di lihat nya secara langsung.

Gaya kepemimpinan yang baik ialah gaya pemimpin yang dapat membimbing kerja yang baik terhadap karyawan.

Menurut Toha (2010), menjelaskan bahwa dimensi tertentu yang dapat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan ada 4, yaitu:

1. Kepemimpinan sebagai innovator
2. Kepemimpinan sebagai komunikator
3. Kepemimpinan sebagai motivator
4. Kepemimpinan sebagai kontroler

Kompensasi

Menurut Dessler (2017:221), kompensasi didefinisikan sebagai wujud dari upah yang wajib dibayarkan tiap karyawan tiap bulannya dan berkaitan dengan karyawan. Menurut Sutrisno (2017), sistem kompensasi berlandaskan kinerja adalah pemindahan untuk menghubungkan kedua pihak tersebut. Apabila kompensasi sesuai, maka karyawan dapat bekerja lebih baik dan semakin meningkatkan prestasi,

Menurut Dessler (2013), dimensi kompensasi dibagi menjadi 2, yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung yaitu kompensasi yang berikan untuk karyawan yang memiliki hubungan langsung terhadap pekerjaan, biasanya diterima karyawan dalam wujud gaji, insentif, dan bonus.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Contohnya bayaran untuk waktu tidak bekerja, bayaran terhadap kondisi membahayakan, dan program hiburan pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada studi empiris penelitian ini mengimplementasikan dengan menggunakan jenis metode kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu observasi demi mendapatkan data statistik berupa angka-angka. (Sugiyono, 2016)

Dalam penelitian ini memiliki jumlah populasi sebesar 84 orang. Penarikan suatu sampel yang di pilih pada studi empiris penelitian ini yakni sampel jenuh, yang didefinisikan sebagai suatu penarikan sampel dimana seluruh bagian dari populasi menjadi bagian dari sampel itu sendiri, sehingga total sampel keseluruhan berjumlah 84 orang yang bekerja di Kokapura Ahmad Yani Semarang.

Dalam studi empiris penelitian ini dengan pendekatan data yang bersifat primer , dalam tahapannya peneliti mengimplementasikan suatu teknik pengamatan secara langsung (observasi), kuesioner dan wawancara terhadap responden. Tahap Analisis data terdiri dari serangkaian tahapan pengujian seperti pengujian kualitas data (uji validitas dan reabilitas), menganalisis hubungan dengan OLS, dan pengujian terkait asumsi klasik. Kemudian tahapan terakhir dengan pengujian hipotesis yang di bantu *dengan software SPSS versi 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang dikumpulkan dari karyawan PT Kokapura Ahmad Yani Semarang. Tabel 1 menampilkan semua hasil dari data responden.

Tabel 1. Data Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki – laki	64	76%
Perempuan	20	24%
Usia		
20- 30 tahun	47	56%
31-40 tahun	18	21,4 %
41-50 tahun	12	14,3 %
51-60 tahun	7	8,3 %
Pendidikan		
SMA	75	89,3%
D3	4	4,7%
S1	5	6%
Lamanya Kerja		
5 – 10 tahun	67	79,8%
11 –15 tahun	16	19%
>15 tahun	1	1,2%

Sumber: data diolah menggunakan SPSS, 2023

Menurut temuan kuesioner yang dikumpulkan dari 84 responden, laki-laki (76%), responden berusia 20 hingga 30 tahun (56%), pendidikan SMA (89,3%), dan masa kerja 5 -10 tahun (79,8%) mendominasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	KMO	Anti Image	Nilai Eigen Value	Loading Factor	Ket	Cornbach Alpha	Ket.
Disiplin Kerja (X1)	0,517	0,510	1,843	0,932	Valid	0,780	Reliabel
		0,510		0,934			
		0,850		0,320			
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.599	0,716	1,815	0,590	Valid	0,646	Reliabel
		0,574		0,632			
		0,578		0,793			
		0,589		0,662			

Kompensasi (X3)	0,500	$\frac{0,500}{0,500}$	1,140	$\frac{0,755}{0,755}$	Valid	0,622	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,601	$\frac{0,584}{0,552}$	1,974	$\frac{0,319}{0,518}$	Valid	0,694	Reliabel
		$\frac{0,665}{0,601}$		$\frac{0,647}{0,832}$			
		$\frac{0,601}{0,588}$		$\frac{0,703}{0,703}$			

Sumber : data primer diolah tahun, 2023

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016), uji validitas diterapkan untuk menghitung valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan dari uji validitas utk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Sebelum melakukan uji validitas, perlu untuk melakukan uji kecukupan sampel secara keseluruhan dengan menggunakan KMO (Kaiser Mayer Okin) dan uji kecukupan sampel per item dengan menggunakan *anti image correlation*. Untuk menguji validitas adalah dengan menggunakan *eigenvalue*, jika nilai *eigenvalue* > 1 maka dianggap valid.

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai KMO sebesar 0,517 artinya kecukupan sampel secara keseluruhan terpenuhi. Instrumen variabel disiplin kerja menunjukkan nilai anti image > 0,5 artinya kecukupan sampel per item terpenuhi. Nilai eigenvalue variabel disiplin kerja sebesar 1,843 > 1 maka variabel x1 memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai KMO sebesar 0.599 artinya kecukupan sampel secara keseluruhan terpenuhi. Instrumen variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai anti image > 0,5 artinya kecukupan sampel per item terpenuhi. Nilai eigenvalue variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,815 > 1 maka variabel x2 memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Variabel kompensasi (X3) memiliki nilai KMO sebesar 0,500 artinya kecukupan sampel secara keseluruhan terpenuhi. Instrumen variabel kompensasi menunjukkan nilai anti image > 0,5 artinya kecukupan sampel per item terpenuhi. Nilai eigenvalue variabel kompensasi sebesar 1,140 > 1 maka variabel x3 memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai KMO sebesar 0,601 artinya kecukupan sampel terpenuhi. Instrumen variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai anti image > 0,5 artinya kecukupan sampel per item terpenuhi. Nilai eigenvalue variabel kinerja karyawan sebesar 1,974 > 1 maka variabel y memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), reliabilitas yakni alat ukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Variabel dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berdasarkan tabel 2, hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai dari *cronbach's alpha* masing-masing variabel X1, X2, X3, dan Y > 0,6, maka disimpulkan variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Deteksi Asumsi Klasik

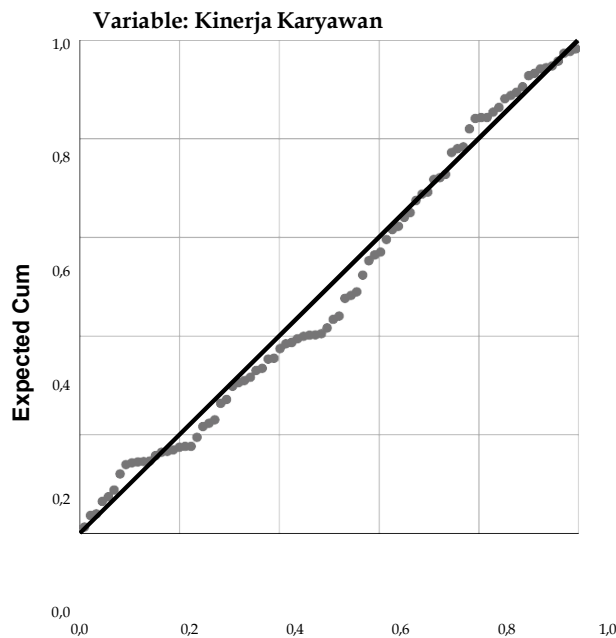
Salah satu persyaratan statistik untuk melakukan regresi linier berganda menggunakan kuadrat terkecil biasa adalah pengujian hipotesis klasik. Meskipun hanya ada satu variabel dependen dalam OLS, namun terdapat lebih banyak variabel independen daripada variabel dependen.

Deteksi Normalitas

Deteksi normalitas menguji distribusi variabel independen dan dependen dalam model regresi (Ghozali, 2016). Jika nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur, dan dapat dilakukan uji *Kolmogrov-Smirnov One Sample* untuk menguji normalitas. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent



Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91960404
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.060
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil gambar 1 menunjukkan titik-titik menyebar tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis dan pada tabel 3 nilai signifikansi uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test nilai signifikansi 0,194 atau diatas 0,05 maka data tersebut memiliki distribusi normal.

Deteksi Multikolinearitas

Deteksi multikolinearitas bertujuan dalam mendeteksi apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016). Hasil perhitungan uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji multikolinearitas

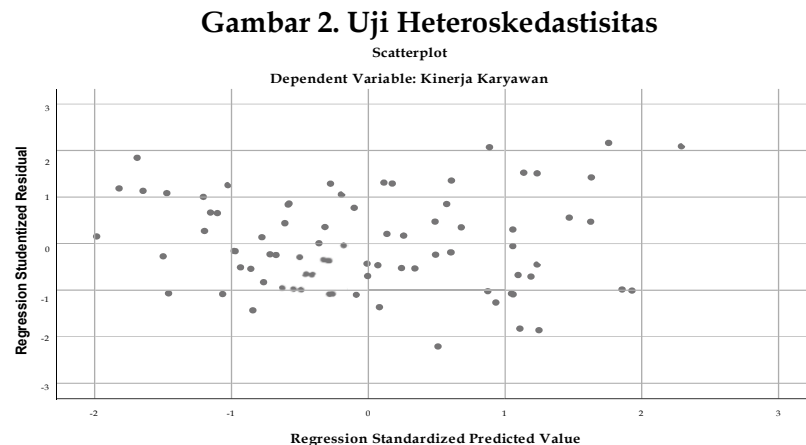
Variabel	Tolerance	VIF	Ket
Disiplin Kerja (X1)	0,956	1,046	Tidak terdeteksi multikolonieritas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,872	1,147	Tidak terdeteksi multikolonieritas
Kompensasi (X3)	0,849	1,179	Tidak terdeteksi multikolonieritas

Sumber: data diolah menggunakan SPSS, 2023

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel > 0,100 dan nilai VIF dari semua variabel bebas memilki nilai < 10.00, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian tidak menunjukkan terjadi adanya multikolinearitas dalam model regresi.

Deteksi Heteroskedastisitas

Jika model regresi menunjukkan fluktuasi varians dari satu pengamatan residual ke pengamatan berikutnya, maka akan ditentukan dengan menggunakan deteksi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan ketika variasi berbeda. Heteroskedastisitas model regresi linier berganda dapat diperiksa menggunakan grafik scatterplot. Temuan dari deteksi heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: data diolah menggunakan SPSS, 2023

Grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dapat diuji karena titik-titik terdistribusi secara acak dan berjarak di atas dan di bawah nilai 0 (nol) pada sumbu y.

Uji Hipotesis

Uji t secara individual terpengaruh atau tidak oleh variabel dependen. Tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	0.682	10.441	0.000	Hipotesis diterima
Gaya Kepemimpinan	0.349	5.114	0.000	Hipotesis diterima
Kompensasi	0.173	2.499	0.014	Hipotesis diterima
Uji F Hitung = 55.349 sig. 0.000				
Adjusted R Square = 0.663				

Sumber: data diolah menggunakan SPSS, 2023

Hipotesis 1: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Diakui bahwa sesuai dengan penelitian Mansur M, Marifah (2018), Astrid Puspaningrum (2017), Setyaji C, dan Rijanti T (2022), disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kinerja karyawan, semakin tepat pendekatan pemimpin dalam mengelola tenaga kerja. Temuan Tomy Sun Siagian (2018), Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri (2020), dan M Usman Maliki (2020) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, mendukung diterimanya Hipotesis 2.

Hipotesis 3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Karena kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,014 yang lebih kecil dari 0,05, jelas bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Oleh karena itu hipotesis 3 diterima. Tingkat kinerja karyawan meningkat seiring dengan besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan. Temuan Candra Wardana (2020), Raka Wicaksana (2017), Muhammad Ekhsan, dan Burhan Septian (2020) yang menemukan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan didukung oleh temuan penelitian ini.

Uji F

Uji F menilai apakah variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.739	3	19.580	55.349	.000 ^b
	Residual	28.300	80	.354		
	Total	87.039	83			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data diolah menggunakan SPSS, 2023

Menurut hasil uji F pada Tabel 6, nilai F statistik adalah 55.349, dan nilai signifikansi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi semua mempengaruhi karakteristik kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu alat pengukur dalam memperkirakan seberapa jauh model mampu untuk menjelaskan variansi dari variabel independen. Hasil berikut diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 25:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 ^a	.675	.663	.59477	1.896

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7 variabel bebas dapat menjelaskan faktor kinerja pegawai dengan nilai sebesar 66,8%, sesuai dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,668. Di luar model, 33,2 persen varian dijelaskan.

PEMBAHASAN

Menurut temuan dari pembahasan ini, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi semuanya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Para pegawai diwajibkan untuk mempunyai sikap disiplin kerja didalam perusahaan, contohnya dengan mematuhi aturan-aturan yang telah diputuskan dari suatu organisasi. Menumbuhkan suasana yang tenang dan lingkungan kerja yang ramah akan berpengaruh, inilah yang berdampak menguntungkan bagi kinerja karyawan. Disiplin kerja ini memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja, seperti yang dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Dan ini sejalan dengan penelitian Edy Sutrisno Singodimedjo (2012), yakni perilaku bersedia dari dalam diri seorang untuk melengkapi, mematuhi aturan-aturan yang telah diberlakukan. Hasil ini menjelaskan tentang apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka hal ini pula juga akan membuat semakin meningkatnya kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja ini membuat kerja semakin nyaman dan semakin tertib didalam perusahaan, maka dapat menghasilkan kerja yang maksimal. Disiplin kerja memainkan peran positif bagi karyawan karena membantu mereka mengatur waktu mereka lebih efektif untuk mendapatkan hasil terbaik. Studi penelitian yang menunjukkan bagaimana disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan mendukung hal ini.

Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja pekerja. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Miftah Thoha (2010) tentang gaya kepemimpinan, yang didefinisikan sebagai norma perilaku yang diadopsi seseorang ketika orang tersebut memiliki kekuatan untuk mengubah sikap orang lain. Gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan terus-menerus berbicara dengan karyawan, menginstruksikan karyawan, dan mendorong karyawan untuk bersemangat menyelesaikan tugas.

Jika hal ini dilakukan, bawahan pemimpin akan dapat menentukan apakah pemimpin telah bekerja sebagai pemimpin yang baik dalam mengarahkan atau tidak berdasarkan kepuasan mereka terhadap pengamatan kerja secara keseluruhan. Jika pemimpin dapat memberikan dorongan dan bantuan yang tepat dalam pengembangan lingkungan kerja yang santai dan menyenangkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Variabel kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan. Menurut perspektif Dessler (2017:221), kompensasi adalah segala sesuatu dalam bentuk uang tunai untuk diserahkan kepada karyawan dan dihubungkan dengan karyawan. Untuk memenuhi tuntutan sehari-hari mereka, kompensasi memainkan peran penting dalam studi kinerja karyawan. Karyawan dapat memanfaatkan kompensasi sebagai salah satu alat untuk meningkatkan kinerjanya. Akibatnya, karyawan bersaing satu sama lain untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kompensasi pegawai dapat dinaikkan sesuai dengan peningkatan kinerja bagi pegawai yang dapat terus meningkatkan kinerjanya

SIMPULAN

Kesimpulan pembahasan dapat diringkas sebagai berikut: dalam studi empiris Kokapura Ahmad Yani Semarang, terdapat korelasi yang positif antara disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resources Management*. Person Education Limited.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali. (2016). Ghozali 2016. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9,
-

- pp. 1689–1699).
- Ghozali, I. (2018). *Ghozali 2018. In Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.*
- Hasyim, Maje, Alimah, dan P. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Kahatex. 3(2), 58–69.*
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen, 7(1), 38–44.* <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Mansur, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Future: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 5(2), 171–177.* <https://www.neliti.com/publications/265995/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-melalui-kualitas-kerja-sebagai>
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration, 2(2), 307–316.* <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Setyaji, C., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis, 12(2), 339.* <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Sugiyono. (2016). Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.*
- Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan.* Yogyakarta, Gava Media.