

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: SURVEI PADA KARYAWAN CV. SURYA PUTRA KIMINDO DI SUKOHARJO

Danisa Putri Pricila<sup>1</sup>, Atik Lusya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Surakarta, Sukoharjo

Email: [danisapricila123@gmail.com](mailto:danisapricila123@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Surya Putra Kimindo, sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Jenis metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan *Nonprobability Sampling* yaitu dengan *Sampling Jenuh* melalui penyebaran kuisioner. Analisis uji yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebaiknya CV. Surya Putra Kimindo lebih meningkatkan pemberian kompensasi dan memberi secara merata pada setiap karyawan CV. Surya Putra Kimindo.

**Kata Kunci** : Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

### Abstract

*This study aims to determine whether there is an influence of leadership, work discipline, and compensation on employee performance. The population used in this study were all employees of CV. Surya Putra Kimindo. The sample used was 70 respondents. The type of method used is the quantitative method with the collection technique of Nonprobability Sampling, namely the Saturated Sampling through the distribution of questionnaires. The test analysis used by the researcher is multiple linear regression analysis. The results showed that leadership and work discipline significantly affected employee performance. In contrast, the compensation variable had no significant effect on employee performance. Based on the study's results, CV. Surya Putra Kimindo should further increase the compensation and give it equally to every employee's CV. Surya Putra Kimindo.*

**Keywords:** Leadership; Work Discipline; Compensation; Employee Performance.

### A. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan informasi dalam era global seperti saat ini memicu banyak perubahan yang sangat cepat bagi semua aspek termasuk di suatu perusahaan. Perkembangan pola masyarakat sebagai akibat adanya globalisasi tidak dapat dihindari. Hal tersebut dimaksud memberikan pengertian mampu menghasilkan perubahan-perubahan besar dalam sistem manajemen, prosedur kerja dan personil. Dimana dengan ini para pelaku usaha mampu mengembangkan bisnisnya sehingga dapat bersaing. Terlebih dimasa pandemi Covid-19 ini, para pelaku usaha harus bisa mengembangkan dan mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik sehingga bisa bertahan melewatinya. Bahkan kemajuan atau kemunduran perusahaan bisa juga ditentukan oleh kualitas karyawan. Manajemen SDM dapat diartikan sebagai proses

perencanaan dan pendayagunaan sumber daya (karyawan) yang ada kemudian dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi efektifitas visi dan misi suatu perusahaan. Sebab memiliki karyawan yang produktif tinggi sangat menguntungkan terlebih mempertinggi hasil output. Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Penurunan kinerja termasuk hal yang tidak diinginkan oleh pihak perusahaan karena menyangkut hasil output yang sedikit serta kualitas rendah. Pentingnya meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam perusahaan yaitu saat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Beberapa hal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut (Dewi, 2019) yaitu kompetensi, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi, dll. Pada penelitian ini faktor yang digunakan untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

Variabel utama dalam manajemen yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2014). Dengan ini tugas utama pemimpin dalam perusahaan mampu mengkoordinasikan dan mengajak karyawan untuk mencapai hasil sesuai dengan target yang ditentukan. Penekanan keberhasilan dalam memimpin selain bergantung pada keterampilan, perilaku kepemimpinan yang tepat sangat berpengaruh. Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda dalam menerapkannya. Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kepemimpinan yang cenderung otoriter yaitu di CV. Surya Putra Kimindo, sesuai dengan hasil pengamatan yang dilakukan pemimpin kurang mendengar pendapat dari bawahan atau pihak lain dalam perusahaan.

CV. Surya Putra Kimindo adalah perusahaan manufaktur yang beralamat di Ngarak-arak, RT 04 RW 13, Telukan, Grogol Kab. Sukoharjo. Perusahaan ini mulai beroperasi tanggal 2 Juli 2001 yang bergerak di bidang *Chemical Industri* sebagai usaha dagang yang mempunyai komitmen untuk memproduksi produk kimia yang bermutu dan berkualitas baik. Produksi yang dihasilkan yaitu bahan kimia Acrylic Size dan PVAC yang biasa digunakan untuk Industri Tekstil dan Industri Kayu. Semakin banyaknya usaha industri yang membutuhkan bahan kimia, dalam memasarkan produknya CV. Surya Putra Kimindo sampai sekarang sudah memiliki kerja sama dengan 6 CV. di Sukoharjo, salah satunya CV. Surya Putera Anugerah. Hal ini tidak terlepas dari kepemimpinan yang diterapkan, seorang pemimpin harus memiliki kelebihan perilaku, sifat dan tindakan yang baik dibandingkan dengan karyawannya agar dapat mengatur dan mengarahkan semua bawahan. Berdasarkan pengamatan penulis pada perusahaan CV. Surya Putra Kimindo, kepemimpinan yang diterapkan terkesan terlalu berpedoman pada aturan dan prosedur yang berlaku dilapangan kerja. Maka dari itu keberhasilan seorang pemimpin bisa dilihat dari perilaku kinerja karyawannya. Dengan perilaku disiplin kerja yang kuat membuat karyawan merasa memiliki keterkaitan dengan pekerjaannya, sehingga mampu bekerja secara maksimal. Berikut data kehadiran karyawan CV. Surya Putra Kimindo pada tahun 2021:

**Tabel 1. Absensi Karyawan**

| Bulan    | Hari Kerja | Jumlah Karyawan | Jumlah Absensi | (%)  |
|----------|------------|-----------------|----------------|------|
| Januari  | 25         | 70              | 8              | 0,32 |
| Februari | 23         | 70              | 4              | 0,17 |
| Maret    | 26         | 70              | 6              | 0,23 |
| April    | 25         | 70              | 8              | 0,32 |

## ARTIKEL

|                  |    |    |            |             |
|------------------|----|----|------------|-------------|
| Mei              | 21 | 70 | 10         | 0,47        |
| Juni             | 25 | 70 | 7          | 0,28        |
| Juli             | 26 | 70 | 7          | 0,26        |
| Agustus          | 24 | 70 | 4          | 0,16        |
| September        | 26 | 70 | 10         | 0,38        |
| Oktober          | 25 | 70 | 9          | 0,36        |
| November         | 27 | 70 | 10         | 0,37        |
| Desember         | 26 | 70 | 14         | 0,53        |
| <b>Rata-rata</b> |    |    | <b>7,0</b> | <b>0,36</b> |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 tingkat absensi pegawai pada CV. Surya Putra Kimindo mencapai klimaks dengan presentase 0,53% pada bulan Desember, sedangkan jumlah presentasi paling rendah sebesar 0,16% pada bulan Agustus. Standar maksimal yang diberikan oleh CV. Surya Putra Kimindo untuk mengukur tingkat kinerja karyawan 1%. Dalam hal ini faktor tinggi rendahnya jumlah absensi pegawai dipengaruhi oleh kesadaran akan pentingnya disiplin kerja yang harus dimiliki oleh tiap karyawan. Oleh karena itu jika tingkat disiplin kerja rendah otomatis kehadiran absensi karyawan sedikit dan itu sangat berpengaruh buruk terhadap hasil kinerja. Sebab jika seorang karyawan memiliki tingkat kedisiplinan tinggi tidak akan mencuri-curi waktu, dan melakukan pekerjaan dengan pencapaian yang tinggi. Sementara menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggarnya. Tanpa disiplin sulit bagi perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil output yang optimal.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pendapat ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2017) Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai. Terbukti jika tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang bisa meminimalisir kesalahan dalam bekerja, karena pegawai bisa menggunakan waktu yang ada untuk *memplaning* tingkat pencapaian kinerja yang akan dicapai dalam bekerja sehari-hari. Keakuratan penilaian hasil absensi yang dicapai di CV. Surya Putra Kimindo terbukti dengan penggunaan *finger print* (sidik jari) yang sudah diterapkan. Maka dari itu untuk meminimalisir kegagalan realisasi pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan tiap bulannya, karyawan diharapkan memiliki absensi kehadiran yang bagus untuk bisa melakukan pekerjaan sesuai posisi masing-masing.

Perusahaan juga harus ikut berperan aktif dalam memberi semangat bagi karyawannya supaya bisa dapat bekerja lebih keras. Pemberian kompensasi contohnya sehingga karyawan merasa senang dan termotivasi untuk menghasilkan output tinggi. Berikut hasil kinerja CV. Surya Putra Kimindo, 2021:



**Gambar 1. Grafik Realisasi Produksi**

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja di tahun 2021 CV. Surya Putra Kimindo di bulan Februari - Mei mengalami penurunan dan bulan September-Desember bersifat fluktuatif. Dalam grafik tersebut bulan Mei realisasi mengalami penurunan kurang lebih 55% dari bulan sebelumnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan realisasi kinerja yang terjadi yaitu kurangnya pemberian kompensasi yang merata di CV. Surya Putra Kimindo. Padahal setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal kompensasi yang merupakan masalah penting dan harus dipenuhi perusahaan jika ingin memiliki karyawan yang penuh motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ariandi (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kinerjanya tersebut pada perusahaan, dapat berupa fisik maupun non fisik. Hasil pekerjaan yang diberikan perusahaan baik berupa alat tukar pembelanjaan (uang) maupun berupa barang pemberian yang diberikan kepada pegawai disebut reward. Reward yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan status pekerjaan, lama bekerja, hasil kinerja yang dilakukan dan pengakuan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan disiplin kerja, sehingga dalam penelitian Viktor (2021) menyebutkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan Abdullah *et al* (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Risza (2020) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu terdapat hasil yang berbeda mengenai variabel kepemimpinan. Selain itu terdapat perbedaan yang lain yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan tiga variabel independen. Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Surya Putra Kimindo.

## B. KAJIAN LITERATUR

### 1. Kepemimpinan

Kata memimpin mempunyai arti memberikan arahan, bimbingan dan berjalan didepan memberikan dorongan serta inspirasi untuk kemudahan mencapai tujuan suatu organisasi (Wahjosumidjo, 2010). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu (Sutarto, 2006). Menurut Covey dalam Antonio (2007) menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki empat fungsi kepemimpinan, yaitu sebagai perintis, penyelaras, pemberdaya dan panutan.

Indikator kepemimpinan menurut Delti (2015) terdiri dari: (1) Kemampuan analitis, harus mampu menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti dan matang; (2) Keterampilan berkomunikasi, dalam memberikan perintah, pedoman dan nasihat; (3) Keberanian, semakin tinggi posisi dalam perusahaan perlu memiliki keberanian yang semakin besar; dan (4) Ketegasan, pemimpin yang memiliki sifat tegas akan membuat bawahan semakin disiplin dalam setiap penyelesaian tugasnya.

Kepemimpinan merupakan faktor utama bagi suatu perusahaan, karena sebagai penggerak dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Isvandiari (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>1</sub>: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

## 2. Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah perilaku dan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan untuk mendorong anggota agar dapat memenuhi berbagai ketentuan yang berlaku, yang didalamnya mencakup adanya tata tertib, kepatuhan para pengikut dan sanksi bagi pelanggar.

Indikator dari disiplin kerja menurut Mangkunegara & Octorend (2015) adalah sebagai berikut: (1) Tepat waktu, jam datang bekerja tepat tidak terlambat; (2) Tanggung jawab, memiliki rasa tanggung jawab penyelesaian pekerjaan sesuai ketentuan; dan (3) Taat peraturan perusahaan, mematuhi dan melaksanakan ketentuan-ketentuan yang sudah diterapkan perusahaan.

Disiplin kerja adalah hal yang sangat penting diterapkan dalam perusahaan terlebih untuk pertumbuhan kemajuan organisasi. Pratama (2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

## 3. Kompensasi

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa. Menurut Hamali dalam Widayati (2019) mengemukakan bahwa, kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa *reward* perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Indikator dari kompensasi menurut Hasibuan (2017) yaitu asuransi yang berarti perjanjian antar dua pihak atau lebih, pihak tertanggung mendapat jaminan dari pihak penanggung. Indikator kedua adalah gaji berarti upah yang dibayar secara periodik pada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, ketiga bonus yaitu berupa balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target yang sudah ditentukan, terakhir tunjangan yaitu berupa pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran diluar jam kerja (sakit, cuti, libur besar) dll.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai kegiatan pekerjaan yang dilakukan bisa berpengaruh positif pada hasil kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Novitasari (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

#### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Miner, 2009) dalam Sutarto. Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan (Damayanti, 2013).

Keberhasilan kinerja karyawan umumnya didasarkan pada indikator yang telah ditetapkan. Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Ermawati dan Barlian (2018) terdiri dari: (1) Ketepatan waktu, yang merupakan sikap disiplin dalam mengerjakan suatu jenis pekerjaan berdasarkan waktu dan sesuai dengan kehadiran yang telah ditentukan. Tidak cuma diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban mereka secara cepat, tetapi juga sesuai atau konsisten dengan keinginan perusahaan; (2) Kuantitas, disini berarti seberapa banyak penyelesaian tugas seseorang pada jumlah waktu yang sudah disepakati dan hasil pekerjaannya diukur dalam wujud angka; dan (3) Kualitas, berarti suatu tingkat baik atau buruknya setiap pekerja yang menyelesaikan pekerjaannya. Kualitas juga berarti bagaimana mutu dari hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan.

Kinerja karyawan ialah berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan berperan langsung dalam berkembangnya bisnis. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Berdasarkan penelitian Arnoldi (2021) hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>4</sub>: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

#### C. METODE PENELITIAN

Populasi pada riset kali ini yaitu seluruh karyawan CV. Surya Putra Kimindo. Pada riset ini termasuk dalam populasi terbatas yang berarti sangat memungkinkan untuk dapat dihitung jumlahnya. Teknik pengambilan sampel pada riset ini memakai metode *Nonprobability Sampling* yaitu dengan *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* yaitu berdasarkan pada penarikan semua anggota populasi dan dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah 70 orang total dari keseluruhan karyawan CV. Surya Putra Kimindo.

Metode pengumpulan data pada riset ini memakai data primer berupa kuisioner yang disebar langsung oleh peneliti pada seluruh karyawan CV. Surya Putra Kimindo. Untuk mengisi kuisioner responden, menggunakan skala Likert 4 tingkatan yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3), sangat setuju (4). Dan wawancara yang dilakukan langsung dengan karyawan CV. Surya Putra Kimindo untuk memperoleh informasi tentang kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

Beberapa uji yang digunakan dalam riset ini yaitu

1. Uji Instrumen data
  - a. Uji Validitas, pada uji ini dikatakan valid apabila signifikan  $< 5\%$  atau 0,05, sehingga apabila nilai signifikannya didapat sebesar 0,05 berarti data tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013).
  - b. Uji Reliabilitas, pengujian reliabilitas dilakukan pada setiap variabel dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 maka kuisioner dinyatakan reliabel (Hair et al., 2010).

2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas, memiliki tujuan untuk menguji apakah sebaran data memiliki distribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan uji kolmogorov smirnov, variabel dikatakan normal jika nilai signifikannya lebih dari 0,05.
  - b. Uji Multikolinearitas, untuk mencari tahu adanya hubungan linier antara variabel independen di model regresi.
  - c. Uji Heteroskedastisitas, untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.
3. Uji Hipotesis
  - a. Uji F, dipakai untuk mencari tahu ada tidaknya pengaruh simultan dari variabel bebas pada variabel terikat.
  - b. Uji T, dipakai dengan tujuan mencari tahu pengaruh keberadaan variabel bebas secara pada variabel terikat. Ketentuannya menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05).
4. Uji Regresi Linier Berganda
 

Uji Determinasi, berguna mencari tahu jauh dekatnya kemampuan model untuk menerangkan variabel penelitian.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Hasil uji instrumen data dibawah ini diukur menggunakan 16 butir pertanyaan dengan 70 responden karyawan yang bekerja di CV. Surya Putra Kimindo. Hasil uji analisis validitas ini memakai *software* SPSS versi 26.0 dengan hasil berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| Variabel             | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------|----------|---------|------------|
| Kepemimpinan (X1)    | 1,649    | 0,1982  | Valid      |
| Disiplin Kerja (X2)  | 2,017    | 0,1982  | Valid      |
| Kompensasi (X3)      | 1,642    | 0,1982  | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1,99     | 0,1982  | Valid      |

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian menunjukkan semua pernyataan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji ini menggunakan teknik pengujian statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan sangat reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|----------------------|----------------------|------------|
| Kepemimpinan (X1)    | 0,607                | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X2)  | 0,675                | Reliabel   |
| Kompensasi (X3)      | 0,640                | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,683                | Reliabel   |

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Dilihat berdasarkan hasil tes uji tabel 3, bahwa hasil dari pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  dari masing-masing variabel. Sehingga bisa disimpulkan semua variabel penelitian sudah reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas Glejser dan Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas Glejser**

| Model                        | Tolerance | VIF   | Nilai Sig |
|------------------------------|-----------|-------|-----------|
| Kepemimpinan                 | 0,72      | 1,389 | 0,087     |
| Disiplin Kerja               | 0,64      | 1,562 | 0,509     |
| Kompensasi                   | 0,781     | 1,28  | 0,148     |
| N                            | 70        |       |           |
| Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,065     |       |           |

Sumber : Data Primer Diolah, 2022.

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel independent yang terdapat dalam riset ini mempunyai nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak normal. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dan hasil uji heteroskedastisitas tiap variabel menunjukkan nilai sig > 0,05, yang berarti hasil tersebut menggambarkan jika tidak adanya heteroskedastisitas. Sedangkan uji normalitas memakai Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,065 yang melebihi nilai ketetapan signifikan 0,05. Berdasarkan hasil uji peneliti tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal.

### 4. Uji Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Uji F**

| Nilai F-hitung | Nilai F-tabel | Sig   |
|----------------|---------------|-------|
| 16,579         | 2,74          | 0,000 |

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Hasil Uji F menunjukkan nilai F-hitung yang bernilai 16,579 > F-tabel bernilai 2,74, dengan besarnya signifikansi 0,000 < 0,05. Berarti seluruh variabel bebas dalam penelitian ini secara bersama-sama atau simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5 tersebut jika suatu nilai Sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil yang didapatkan menunjukkan jika:

- 1). Nilai signifikan variabel kepemimpinan 0,039 < 0,05 maka disimpulkan kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2). Nilai signifikan variabel Disiplin Kerja 0,001 < 0,05 maka disimpulkan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3). Nilai signifikan variabel Kompensasi 0,091 > 0,05 maka disimpulkan kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 5. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized coefficients | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)          | 3,997                       | 1,381      |                           | 2,894 | ,005 |
| Kepemimpinan (X1)   | ,232                        | ,110       | ,231                      | 2,111 | ,039 |
| Disiplin Kerja (X2) | ,357                        | ,105       | ,395                      | 3,404 | ,001 |
| Kompensasi (X3)     | ,146                        | ,085       | ,180                      | 1,715 | ,091 |
| Adjusted R Square   | ,404                        |            |                           |       |      |

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan data yang sudah diolah dengan analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat dari nilai konstanta yaitu sebesar 3,997, kepemimpinan 0,232, disiplin kerja 0,357, kompensasi 0,146. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y=3,997+0,232X_1+0,357X_2+0,146X_3$ . Nilai konstanta positif sebesar 3,997 yang menunjukkan pengaruh positif variabel independen (Kinerja Karyawan).

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,404 atau 40,4% dimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,4% dan sisanya 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam riset ini.

Berdasarkan hasil penelitian regresi linier berganda menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Surya Putra Kimindo, sehingga hipotesis yang diterima menunjukkan hasil nilai yang signifikan. Hal ini menunjukkan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dibuktikan dengan setiap permasalahan kerja yang terjadi di CV. Surya Putra Kimindo dapat teratasi atas campur tangan pemimpin dalam memberi solusi dan pengawasan langsung pada karyawan. Hal ini yang membuat CV. Surya Putra Kimindo bertahan sampai saat ini, karena semakin berkualitas kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi hasil kinerja karyawan CV. Surya Putra Kimindo.

Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widakdo *et al* (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian regresi linier berganda terhadap uji t menunjukkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Surya Putra Kimindo. Dibuktikan dengan karyawan CV. Surya Putra Kimindo yang selalu menjalankan peraturan prosedur kerja yang sudah diterapkan yaitu dengan datang bekerja tepat waktu dikarenakan tertulis karyawan harus datang 10 menit sebelum jam kerja dan dari hasil penelitian menunjukkan berpengaruh positif. Hal tersebut yang membuat CV. Surya Putra Kimindo selalu mempertahankan peraturan yang sudah dibuat dengan baik terhadap karyawan, karena semakin tinggi penerapan karyawan terhadap disiplin kerja, maka semakin meningkat hasil kinerja karyawan terhadap CV. Surya Putra Kimindo.

Hal tersebut sejalan dengan temuan Nurjaya (2021) yang menghasilkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hasil penelitian regresi linier berganda dengan uji t menunjukkan variabel kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Surya Putra Kimindo. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan oleh CV. Surya Putra Kimindo belum dirasakan oleh semua karyawan, hanya diberikan kepada karyawan tertentu yang bekerja di CV. Surya Putra Kimindo. Seperti halnya terdapat kriteria tertentu yang didaftarkan perusahaan untuk asuransi BPJS Ketenagakerjaan yaitu karyawan yang menempati posisi jabatan tinggi (kantor) saja sedangkan operator biasa tidak termasuk. Hal ini yang membuat CV. Surya Putra Kimindo harus lebih memperbaiki lagi pemberian kompensasi yang merata terhadap karyawannya, karena semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi usaha para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari *et al* (2020) mengemukakan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian dengan uji f menunjukkan variabel kepemimpinan (X1), variabel disiplin kerja (X2), variabel kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Surya Putra Kimindo. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan

yang dijalankan dengan baik di CV. Surya Putra Kimindo disertai disiplin kerja yang tinggi yang ditetapkan bagi karyawan dan jika disertai pemberian kompensasi yang merata akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebab karyawan merupakan sumber daya manusia yang berharga dan berperan penting bagi kemajuan perusahaan, wajib adanya perusahaan untuk memperhatikan agar terpenuhinya kesejahteraan karyawannya.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Pasaribu *et al* (2020) yang menghasilkan kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa berdasarkan uji hipotesis t menunjukkan (i) kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (ii) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (iii) kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa peran pemimpin dalam mengawasi dan mengarahkan seluruh karyawan dibawah kepemimpinannya sangatlah penting. Agar tercipta kinerja yang baik, pemimpin harus menjadi teladan yang positif contohnya menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja.

Bagi suatu perusahaan selain faktor kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik, kompensasi yang mencakup seluruh karyawan secara merata dan adil juga penting untuk pengaruh hasil kinerja karyawan. Untuk itu diharapkan intensif, asuransi kesehatan dll yang berupa kompensasi diciptakan dengan baik di suatu perusahaan agar kinerja karyawan tinggi dan perusahaan menjadi maju. Penelitian berikutnya diharapkan bisa memperluas cakupan penelitian ini sekaligus bisa menambah faktor lainnya yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Auliya, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–13.
- Basuki, R., & Sari, R. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 1–11.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Marpaung, P. A., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Ningsih, F., Muliadi Manalu, F., & Asmarazisha, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alusteel Engineering Indonesia*. 9(2), 37–43.
- Nurcahyani, N. ., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Rizkia, R. A., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

- Bandung. *E-Proceeding of Management*, 8(4), 1–9.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus di Perusahaan PT IE ). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 02, 50–70.
- Sugiarto, A. R., Lengkong, V. P., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Armada Siaga Pada Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 191–201.
- Vonny, V., Yuniar, K., & Denny, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samataga Panen Sejahtera. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(July), 65–74.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15.
- Widakdo, S., Ramli, A. T., & Ardiasih, L. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan. Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 544–552.