

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Rahayu Putra

Erdian^{1)*}, Berlin Silaban²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾erdiancdz@gmail.com

²⁾berlin.silaban@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Gaya Kepemimpinan
Kompensasi
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prakarsa Rahayu Putra. Populasi ini berjumlah 70 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui menyebarkan kuesioner dan pengelolaan data pada kajian ini menggunakan *Statistical Package Social Sciences (SPSS) Versi 21*. Hasil yang didapatkan secara parsial menyatakan bahwa variable gaya kepemimpinan (X1) tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $2,415 < 2,6523$, variable kompensasi (X2) memberikan pengaruh secara positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,920 > 2,6523$, variable disiplin kerja (X3) mempunyai dampak secara positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,440 > 2,6523$. Hasil yang didapatkan secara simulatan $f_{hitung} > f_{tabel}$ $48,010 > 2,744$ gaya kepemimpinan, kompensasi, serta disiplin kerja memberikan pengaruh secara signifikan kepada kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan maka variabel bebas berpengaruh terhadap variable terikat.

I. PENDAHULUAN

Dalam era sekarang SDM tak bisa dilirik sebelah mata pada suatu badan usaha, karena saat ini SDM menjadi aspek penentu demi kesinambungan sebuah badan usaha yang mana berhasil atau tidaknya bisnis bergantung pada kualitas SDM Perusahaan tersebut. Bila sebuah badan usaha mempunyai SDM yang berkualitas maka akan mendongkrak daya saing dengan para kompetitor. SDM sendiri ialah penggerak utama pada sebuah badan usaha karena berperan sebagai inisiator yang mana kelak akan berpengaruh pada arah Perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan paparan Ardana dalam (Maharani et al., 2022) “Manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, pemimpin serta control usaha personal Perusahaan serta tahapan pemakaian seluruh sumber daya yang ada pada organisasi guna meraih sasaran Perusahaan yang ditentukan”.

Menurut (Fatyandri et al., 2022) “Manajemen ialah sebuah rangkaian yang tertuju pada pengembangan sebuah Perusahaan yang menjadi mekanisme dengan sifat sosio-ekonomi-teknis”.

Menurut (Yuliyana & Yoyo, 2022) “Gaya kepemimpinan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin guna mendorong bawahannya agar bergerak bersama demi meraih sasaran yang telah ditentukan”

Menurut (Maharani et al., 2022) “Kompensasi ialah seluruh wujud pengeluaran yang ditujukan bagi para pegawai kerjanya setelah melaksanakan kewajibannya terhadap Perusahaan tempatnya berkerja.”

Menurut (Yuliyana & Yoyo, 2022) “Disiplin kerja ialah suatu instrumen atau alat yang dipakai agar dapat mengembangkan kinerja para pegawai.”

Menurut (Putri & Winarningsi, 2020) “Kinerja Karyawan ialah kualitas yang ditunjukkan oleh seseorang pegawai dalam mengembangkan pekerjaan yang diberikan.”

Menurut (Lestari & Afifah,2020) “Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sebuah aktifitas pengarahan yang terdiri dari pemberdayaan, pelatihan, penilaian serta pemberian *feedback* untuk para pegawai sebagai pribadi dari sebuah badan usaha.”

III. METODE

Jenis Data

Berdasarkan paparan (Sugiyono, 2022) “Data Deskriptif sering dikenal dengan penelitian yang dilaksanakan tanpa perbandingan atau keterkaitan dengan variabel lain, yakni penelitian yang dilaksanakan agar dapat memastikan nilai dari satu atau lebih variabel bebas.

Berdasarkan paparan (Sugiyono, 2022) “Data Kuantitatif data penelitian yang berwujud angka dan dihitung memakai statistika sebagai instrumen pengukuran yang mana ada kaitanya dengan permasalahan agar dapat diambil kesimpulan dari pengukuran tersebut.

Sumber Data

Menurut (Putri & Wirnarningsi, 2020) “Data primer ialah informasi yang dikumpulkan langsung oleh penelaah untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu..”

Menurut (Putri & Wirnarningsi, 2020) “Data Sekunder adalah keterangan yang dikumpulkan dari catatan yang sudah disimpan oleh bisnis dan sumber data dari luar, seperti buku yang berhubungan dengan topik penelitian atau statistik dari badan pusat statistik.”

Populasi dan Sampel

Berdasarkan paparan (Sugiyono, 2022) “Populasi ialah suatu wilayah umum yang mencakup subyek yang memperlihatkan ciri-ciri dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh penelaah guna dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan.”

Menurut (Theresia & Parameswari, 2023) “Sampel ialah merupakan separuh populasi yang bermaksud diamati karakteristiknya.

IV. HASIL

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel IV. 54
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,828 ^a	,686	,671	2,571	1,796

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : SPSS Versi 21.0

Berdasarkan hasil di atas, maka bisa dilihat nilai *Adjusted R Square* (R²) ialah senilai 0,671%. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa variabel bebas yang dipakai pada penelitian ini hanya dapat menjelaskan variabel terikat senilai 67,1% dan selisihnya sebesar 32,9% akan dijelaskan variabel lain yang tidak dikenakan pada kajian kali ini.

(Uji T)

Tabel IV. 55
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,238	3,122		2,639	,010
1 GAYA KEPEMIMPINAN	,244	,101	,286	2,415	,019
KOMPENSASI	,212	,073	,321	2,920	,005
DISIPLIN KERJA	,364	,082	,368	4,440	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : SPSS Versi 21.0

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan
 Dari hitungan uji itu, bisa didapati level signifikansi 0,019 > 0,05 dan level t hitung senilai 2,415. Sebab level t hitung sebesar 2,415 < Pada Tabel 2.6523 dapat diambil kesimpulan Ho dan Ha tidak diterima sehingga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kerja karyawan.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
 Dari hitungan uji diatas, didapati signifikansi 0,005 < 0,05 dan level t hitung senilai 2,920. Karena level t hitung 2,920 > t tabel 2,6523 dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima sehingga memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial antar kompensasi terhadap kerja karyawan.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hitungan uji itu, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai t hitung sebesar 4,440. Karena itu nilai t hitung $4,440 > t$ tabel 2,6523 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

(Uji F)

Tabel IV. 56
Hasil Uji Signifikasi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	951,678	3	317,226	48,010	,000 ^b
Residukah	436,093	66	6,607		
Total	1387,771	69			

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pengujian statistik simultan (uji f), maka dilihat hasil dari uji f pada kajian ini sebesar 0,000 hasil itu lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan menghasilkan level f hitung sebesar $48,010 > 2,744$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 tidak diterima dan H_a diterima, memiliki pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

V. KESIMPULAN

Dari hitungan olah data serta pembahasan penelitian bisa disimpulkan yakni:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan (X1) di peroleh nilai distribusi t *table* adalah 2,415 dan memiliki t hitung lebih kecil dari t *table* atau $2,6523 < 2,415$ yang berate hipotesis di tolak. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Kompensasi (X2)

Diperoleh level distribusi t *table* adalah 2,920 dan memiliki t hitung lebih besar dari t *table* ataupun $2,920 > 2,6523$ yang berati hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Diperoleh level distribusi t *table* adalah 4,440 dan memiliki t hitung lebih besar dari t *table* ataupun $4,440 > 2,6523$ yang berate hipotesis diterima. Ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil perhitungan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan nilai F hitung sebesar 48,010 lebih besar dari F tabel 2,744 atau $48,010 > 2,744$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menampakkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatyandri, A. N., Mitha Veronica, Mischelle Lo, Jacelyn, Belina, A., & Widiani, P. T. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Negosiasi dan Manajemen Konflik pada Industri Kecantikan*. 7(3), 38–42. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang*. 5, 30–41.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta.
- Theresia, C., & Parameswari, R. (2023). *Pengaruh Viral Marketing , Online Customer Review , dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian pada Produk Skincare Somethinc Melalui Marketplace Shopee Indonesia*. 1, 1–7.
- Yuliyana, & Yoyo, T. (2022). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Dan Kompensasi Terhadap*. 2(2).