

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabris ES KUD Usaha Mina

M Virgiawan, Rauly Sijabat, M. Fadjar Darmaputra  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang  
[fianjepara29@gmail.com](mailto:fianjepara29@gmail.com)

### Abstrak

*Perusahaan pada umumnya harus mempunyai SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaanya agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kinerja yang maksimal, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja merupakan hasil dari kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik ES KUD Usaha Mina. Latar belakang penelitian ini kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Metode penelitian yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 93 karyawan Pabrik ES KUD "Usaha Mina". Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-5. Kemudian teknik pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi terbaru. Berdasarkan dari penelitian ini, hasil penelitian yang diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

*Kata kunci:* Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

### 1. Latar Belakang

Organisasi memiliki sumber daya yang tangible dan intangible misalnya seperti keuangan, ilmu pengetahuan dan teknologi, dan tenaga kerja. Salah satu sumber daya paling penting pada sebuah perusahaan merupakan manusia. Perusahaan pada umumnya harus mempunyai SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaanya agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kinerja yang maksimal, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja merupakan hasil dari kualitas kerja dan kuantitas kerja yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada perusahaan (Firdaus & Hidayati, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dibutuhkan agar terciptanya keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan juga harus memiliki kualitas kinerja yang bagus, baik dari pemimpin maupun karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai (Oktaviana et al., 2022).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Kinerja karyawan memiliki hubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, kerena pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan dalam merealisasikan tujuan perusahaan dengan menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik (Muaja et al., 2022). Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya (Sarita, 2022).

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Program disiplin kerja adalah upaya mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja disebabkan karena keterlambatan/kemalasan (Hidayat & Satrio, 2023). Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, maupun perbuatan karyawan saat menjalankan pekerjaan yang patuh, taat, dan sesuai dengan peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan tersebut (Rachmawati et al., 2024).

Berikutnya, kompensasi termasuk salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mengingat bahwa setiap individu bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan penghasilan yang esensial bagi pemenuhan kebutuhan hidup, maka kompensasi menjadi salah satu aspek yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kebijakan kompensasi perusahaan memiliki peran krusial dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal (Suswati & Nasir, 2025). Kompensasi, dalam arti luas, mencakup imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Bentuk kompensasi ini meliputi gaji pokok, bonus, tunjangan kesehatan, insentif kinerja, hingga penghargaan berupa kesempatan pengembangan (Dwi et al., 2024).

Berdasarkan pemaparan fenomena yang terjadi dan hasil penelitian terdahulu. Dengan demikian, penurunan kinerja karyawan ini perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Es KUD “Usaha Mina”.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Analisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### 2.1. Populasi dan Sampel

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan es kud usaha mina. Sampel penelitian ini terdiri dari 93 orang yang bekerja di Pabrik ES KUD “Usaha Mina”.

### 2.2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh dalam menentukan ukuran sampel, di mana pengambilan sampel dengan memasukkan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel ini bertujuan untuk membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, artinya seluruh karyawan Pabrik ES KUD Usaha Mina dijadikan sebagai sampel.

### 2.3. Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan — diukur dengan indikator: Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan (Auliyah & Wahdiniawati, 2023).
2. Disiplin kerja— diukur dengan indikator: Kehadiran, Ketaatan Dalam Peraturan Kerja, Ketaatan pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, Bekerja Etis (Oktaviana et al., 2022).
3. Kompensasi— diukur dengan indikator: Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas (Ritonga & Sipahutar, 2023).
4. Kinerja Karyawan — diukur dengan indikator: Kualitas, Kuantitas, Waktu Kerja, Kerjasama (Kurnianto & Muhtadin, 2025).

## 2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisi daftar pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner yang berupa pernyataan-pernyataan sesuai dengan variabel dibuat dengan Google Form menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).

## 2.5. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi terbaru. Data dianalisis di SPSS dengan beberapa tahapan yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linerar berganda.

## 3. Hasil dan Diskusi.

### 3.1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari instrumen untuk mengukur secara aktual apa yang sebenarnya yang diukur dan tidak ada kesalahan di dalam menyimpulkan. Hasil uji validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,774	0,203	Valid
	X1.2	0,703	0,203	Valid
	X1.3	0,693	0,203	Valid
	X1.4	0,632	0,203	Valid
	X1.5	0,722	0,203	Valid
	X1.6	0,514	0,203	Valid
	X1.7	0,730	0,203	Valid
	X1.8	0,680	0,203	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,562	0,203	Valid
	X2.2	0,542	0,203	Valid
	X2.3	0,412	0,203	Valid
	X2.4	0,567	0,203	Valid
	X2.5	0,626	0,203	Valid
	X2.6	0,527	0,203	Valid
	X2.7	0,559	0,203	Valid
	X2.8	0,544	0,203	Valid
	X2.9	0,711	0,203	Valid
	X2.10	0,653	0,203	Valid
Kompensasi	X3.1	0,651	0,203	Valid
	X3.2	0,480	0,203	Valid
	X3.3	0,590	0,203	Valid
	X3.4	0,508	0,203	Valid
	X3.5	0,554	0,203	Valid
	X3.6	0,504	0,203	Valid
	X3.7	0,650	0,203	Valid
	X3.8	0,568	0,203	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,668	0,203	Valid
	Y2	0,592	0,203	Valid
	Y3	0,661	0,203	Valid
	Y4	0,721	0,203	Valid
	Y5	0,757	0,203	Valid
	Y6	0,621	0,203	Valid
	Y7	0,741	0,203	Valid
	Y8	0,717	0,203	Valid

Berdasarkan tabel di atas, r tabel yang digunakan dengan jumlah responden 93 karyawan maka didapat nilai r table dengan df (degree of freedom) = n-2, jadi df 93-2 = 91, maka dapat diperoleh r table = 0,203. Dari semua hasil variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) dengan pernyataan yang didapat semua nilai r hitung > r tabel yang dapat dikatakan semua variabel valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai suatu kuesioner, yang merupakan variabel indikator yang dianggap dapat diandalkan atau reliabel jika respons subjek terhadap suatu pernyataan konstan atau mantap sepanjang waktu. Pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  maka kuesioner atau angket dianggap reliabel atau konsisten dan apabila nilai Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka kuesioner tidak reliabel atau tidak konsisten. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,835	Reliabel
Disiplin Kerja	0,770	Reliabel
Kompensasi	0,693	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,837	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dari uji reliabilitas yang dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha bahwa semua variabel dependen maupun independen memiliki nilai lebih dari 0,6, maka semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria, jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa distribusi residual data penelitian normal, sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35111460
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.029
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan pada tabel di atas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas karena nilai signifikansi  $> 0,05$ .

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan terdapat korelasi antar variabel bebas. Pengujian ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode VIF (Variance Inflation Factor). Apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, maka data dari variabel-variabel independen tidak mengalami multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolininearitas

Coefficients <sup>a</sup>				Keterangan	
Model		Collinearity Statistics			
		Tolerance	VIF		
1	X1	.176	5.691	Tidak Terjadi Multikolonearitas	
	X2	.218	4.584	Tidak Terjadi Multikolonearitas	
	X3	.211	4.735	Tidak Terjadi Multikolonearitas	
a. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan data tabel 4. di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance seluruh variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Dengan demikian, pada penelitian ini dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolininearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varians dari nilai residual. Suatu model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Glejser. Terjadi masalah heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi variabel terhadap absolut residual lebih kecil dari 0,05. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.593	.720		2.212	.030
	X1	-.070	.047	-.370	-1.488	.140
	X2	.006	.034	.041	.182	.856
	X3	.048	.046	.237	1.044	.299

Berdasarkan Tabel 5. di atas, setelah dilakukan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,140, variabel disiplin kerja sebesar 0,856, dan variabel kompensasi sebesar 0,299. Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Kriteria hasil pada uji t berdasarkan nilai signifikansi dan nilai t ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebagai berikut: apabila nilai t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.398	1.166		.341	.734
	X1	.563	.077	.565	7.358	<.001
	X2	.152	.056	.188	2.727	.008
	X3	.253	.074	.240	3.422	<.001
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan Tabel 6, Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, baik pada tabel t maupun tabel signifikansi, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar  $7,358 > 1,986$  (t tabel) dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja (X2)

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $2,727 > 1,986$  (t tabel) dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Kompensasi (X3)

Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar  $3,422 > 1,986$  (t tabel) dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Kriteria dalam Uji F model yang fit untuk memprediksi variabel tertentu, jika  $F$  hitung  $> F$  tabel dan nilai  $sig < 0,05$ . Sebaliknya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat jika  $F$  hitung  $< F$  tabel atau nilai  $sig > 0,05$ . Hasil uji dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1654.569	3	551.523	292.268
	Residual	167.947	89	1.887	
	Total	1822.516	92		

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 292,268 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,71 serta nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi fit dan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Nilai koefisien determinasi berada antara nol dan satu. Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1), maka semakin baik kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai  $R^2$  semakin mendekati 0, maka variabel independen tidak mampu menjelaskan variabel dependen secara menyeluruh. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 <sup>a</sup>	.908	.905	1.37370
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Berdasarkan tabel 8., nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dilihat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,905. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 90,5%, sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### 3.2. Pembahasan

#### 1. Pengaruh harga terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 7,358 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 serta nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal, baik dari segi kualitas maupun produktivitas kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang baik berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung dan menerima hipotesis H1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoyo (2022) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Hidayat & Satrio (2023) juga menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 2,727 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,986 serta nilai signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja. Sebaliknya, disiplin kerja yang rendah akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung dan menerima hipotesis H2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nahdiyati & Suryani (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan (Rachmawati et al., 2024) juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 3,442 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,986 serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik dan sesuai pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang adil dan layak mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, baik dari segi kualitas maupun produktivitas kerja. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai berpotensi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung dan menerima hipotesis H3 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marisanda et al., (2023) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Erika et al., (2021) juga menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan pada penelitian ini bagi penelitian mendatang disarankan untuk menambah variabel lain yang berpotensi memengaruhi

kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat memperluas objek penelitian serta menggunakan metode atau pendekatan analisis yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya

## Referensi

1. Auliyah, L., & Wahdiniawati, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Synergi Multi Daya Pratama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-19.
2. DWI, E. M. A. I., SISKA, N. I., LINTANG, C. K., & NAFIA, I. Q. A. (2024). Peran Kompensasi dalam Mencapai Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Karyawan. *TRENDING: JURNAL MANAJEMEN DAN EKONOMI* Учредители: Universitas 45 Surabaya, 3(1), 206-218.
3. Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905-914
4. Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146-155.
5. Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
6. Hidayat, V. A. R., & Satrio, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(9).
7. Kurnianto, M. R., & Muhtadin, I. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARWAYAN PADA PT BHUMYAMCA SEKAWAN. *Media Riset Bisnis Manajemen Akuntansi*, 1(3), 79-91.
8. Marisanda, M., Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 1-13.
9. Muaja, A., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 327-339.
10. Oktaviana, R. B., Dewi, H. E., & Pariasa, I. I. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 6(1), 263-275.
11. Rachmawati, T. N., Prayekti, P., & Wiyono, G. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Blpt Yogyakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(2), 451-461.
12. Sarita, E. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD. Bagong Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 190-204..
13. Suryani, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 6(2), 511-523.
14. Suswati, E., & Nasir, J. A. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI BPS DI JAWA TIMUR). *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(4).
15. Yoyo, T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 723-734.