

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mekar Jaya

Cahyo Triadmojo¹⁾ Mahfudiyanto²⁾

Prodi Pendidikan Ekonomi Universitas PGRI Jombang¹

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng²

Informasi Artikel

Diterima: 20 September 2023

Revisi: 30 September 2022

Diterima: 2 Oktober 2022

Kata kunci:

Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

Korespondensi

Cahvotriadmojo@gmail.com

Mahfudiyanto@unhasy.ac.id

Abstrak

Penelitian ini guna mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Mekar Jaya. Pada kegiatan penelitian ini dilangsungkan dengan meminta karyawan yang bekerja di UD. Mekar Jaya sebagai responden penelitian. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan kausalitas. Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 47 responden. Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan hasil uji F terdapat Fhitung untuk ketiga nilai variabel tersebut adalah 4.139 yang mana ketiga nilai dari variabel yang diteliti tersebut adalah lebih besar dari Ftabel yaitu 2,81 dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Dari hasil uji T didapat thitung untuk X1 sebesar 0.107, untuk X2 sebesar 0.001 dan untuk X3 sebesar 0.310. Dengan itu kesimpulannya ialah bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

How to Cite

Triadmojo, C., & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mekar Jaya. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 125–133. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5316>

PENDAHULUAN

Dewasa ini, era globalisasi sangat berdampak pada dunia ekonomi. Globalisasi menimbulkan persaingan antar perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan perlu mempersiapkan strategi yang matang agar perusahaan unggul dalam persaingan tersebut. Mulai dari visi misi, tujuan, fungsi, dan nilai-nilai perusahaan harus disiapkan sebaik-baiknya untuk menyesuaikan dengan kondisi serta rencana yang telah ditetapkan. SDM merupakan faktor paling berpengaruh bagi sebuah kegiatan organisasi atau bisnis untuk kepentingan di dalamnya dalam proses mewujudkan visi dan misi yang dikelolanya (Widiastuti et al., 2022).

Perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya melalui beragam upaya. Menurut (Santoso dan Widodo., 2022) ada beberapa hal yang perlu

perusahaan perhatikan dalam peningkatan kinerja karyawannya, yaitu beban kerja yang diberikan serta lingkungan kerja para karyawan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang cukup menentukan dalam pengembangan organisasi, dalam hal ini bagaimana kedepannya UD. Mekar Jaya dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, UD. Mekar Jaya harus menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan dengan gaya kepemimpinan yang di terapkan, kompensasi yang diberikan, dan disiplin kerja yang di terapkan. Dengan cara ini UD. Mekar Jaya mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan kinerja karyawan yang baik. Karena alasan terbesar sumber daya manusia mampu berkinerja dengan baik adalah karena kenyamanan yang mereka rasakan dalam melakukan pekerjaan yang di berikan. (Koesomowidjojo, 2021).

Dalam dunia kerja, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. (Aprissa, & Yoyo, T. (2022).

Gaya kepemimpinan bisa di artikan sebagai kemampuan memimpin pada diri seseorang dalam mengelola, mengarahkan, memerintah, dan memberikan memotivasi kepada setiap bawahannya untuk mendapatkan tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Surbakti & Kusnawan, 2022). Kepemimpinan juga mempengaruhi hasil dari peristiwa oleh pengikut, organisasi, dan aktivitas untuk mencapai tujuan, mempertahankan hubungan yang kooperatif dan kerja tim. ((Surbakti & Kusnawan, 2022).

Fenomena yang terjadi pada UD. Mekar Jaya mengenai Gaya Kepemimpinan yang di terapkan di lingkungan kerja bertentangan dan tidak cocok dengan beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga tingkat pergantian atau perputaran keluar dan masuknya karyawan sangat tinggi, dan hal ini tentunya menghambat perkembangan perusahaan sehingga visi misi dan tujuan yang dari awal sudah di tetapkan oleh perusahaan tidak tercapai secara efektif dan efisien.

Selain permasalahan diatas, terdapat fenomena dimana kualitas kerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah kompensasi. Saat ini kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, karena besaran kompensasi juga dapat menjadi tolak ukur kinerja karyawan, sehingga jika sistem kompensasi perusahaan memberikan keadilan yang cukup bagi karyawan maka akan menjadi motivasi kerja bagi karyawannya, dengan itu karyawan akan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.

Karyawan UD. Mekar Jaya merasakan ketidak-puasan terhadap kompensasi yang di berikan oleh perusahaan. Pada UD. Mekar Jaya, Kompensasi yang di berikan dirasa belum memberikan dampak yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga UD. Mekar Jaya harus mengevaluasi kembali tentang kebutuhan-kebutuhan karyawannya yang belum terpenuhi agar bisa menjadi dorongan kerja bagi setiap karyawannya. Kompensasi menjadi topik yang sensitif jika dihubungkan dengan kondisi terpenuhinya permintaan sehingga gaji selalu dianggap

tidak mencukupi.

Disiplin kerja menjadi faktor pendukung yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesungguhan dan motivasi bekerja karyawan. Terkait dengan masalah motivasi, karyawan di UD. Mekar Jaya sering mencari-cari alasan untuk tidak menuntaskan tugasnya. Jika karyawan seperti ini, dapat menghambat UD. Mekar Jaya untuk terus berkembang dan maju. Oleh karena itu, perusahaan perlu membentuk seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab atas setiap tugasnya melalui kedisiplinan kerja yang di terapkan oleh perusahaan, dengan cara menyelaraskan dengan kondisi perusahaan dan karyawan serta menyesuaikan dengan kriteria karyawan yang di miliki oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pengumpulandata menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas, Penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data dan dengan menyebarkan, kuesioner secara acak kepada karyawan UD. Mekar Jaya dan kemudian data di analisa dengan menggunakan sistem SPSS versi 23. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini merupakan Karyawan UD. Mekar Jaya yang terdapat sebanyak 47 karyawan sehingga Sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan melibatkan seluruh karyawan UD. Mekar Jaya yaitu sejumlah 47 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dengan digunakannya sampel jenuh, yang mana semua anggota popuasi dipilih selaku sampel (Hardani et al., 2020). Teknik pengumpul data yang peneliti lakukan yaitu dokumentasi, kuesioner, wawancara, dan observasi.

Pengujian hipotesis penelitian ini pada dasarnya menggunakan 3 metode diantaranya uji signifikasi parameter individual (Uji Statistik T), uji statistik F (kesesuaian model), Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebasdan varaiabel terikat. Uji statistik f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara bersama- sama terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Sebuah instrument dalam penelitian dinyatakan valid apabila pernyataan dalam angket sanggup mengungkap suatu hal yang akan diukur oleh angket tersebut. Pelaksanaan uji validitas ini melalui perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Jikalau r hitung melebihi r tabel serta bernilai positif sehingga disebut valid pernyataannya tersebut

(Ghozali, 2021). Pada uji validitas ini r tabelnya adalah 0,293. Pada penelitian ini r hitung melebihi r tabel sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji ini bermaksud mengukur konsistensi kuesioner yang termasuk indikator dari konstruk. Kriterianya yaitu nilai cronbach alpha > 0,70 (Ghozali, 2021).

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,861	Reliabel
2	Kompensasi	0,829	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,719	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,724	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tiap variabel nilainya melebihi 0,70. Memiliki arti bahwa item pernyataan tersebut ialah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan kuesioner kepada seluruh responden yaitu karyawan yang bekerja di UD. Mekar Jaya. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan mengambil Gaya Kepemimpinan sebagai independen 1, Kompensasi sebagai independen 2, dan Disiplin Kerja sebagai independen 3 yang dibandingkan dengan Kinerja Karyawan UD. Mekar Jaya sebagai variabel dependen.

Koefisien Determinasi Sederhana Antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.250 ^a	.063	.042	3.64055	1.922

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data, SPSS 23.

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.00, dan terdapat nilai koefisien determinasi pada R Square yaitu 0.063 atau 0.63% dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan. Sisanya sebesar 99,37% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang di gunakan.

Koefisien Determinasi Sederhana Antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.219 ^a	.048	.027	3.66887	1.929
a. Predictors: (Constant), Kompensasi b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Hasil olah data, SPSS 23.

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.00, dan terdapat nilai koefisien determinasi pada R Square yaitu 0.048 atau 0.048% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Kompensasi. Sisanya sebesar 99,52% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang di gunakan.

Koefisien Determinasi Sederhana Antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.456 ^a	.208	.190	3.34615	2.022
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil olah data, SPSS 23.

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.00, dan terdapat nilai koefisien determinasi pada R Square yaitu 0.208 atau 20,8% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Disiplin Kerja, sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang di gunakan.

Koefisien Korelasi Berganda
Tabel 5

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.473 ^a	.224		.170338826	2.009

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data, SPSS 23.

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.00, dan terdapat nilai koefisien determinasi pada R Square yaitu 0.224, artinya 22,4% variabel dependen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 77,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari variabel yang digunakan.

Uji T
Lingkungan Kerja (X1)
Tabel 6

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Std. Error			
1	(Constant)	30.479	4.555	6.691	.000
	Gaya Kepemimpinan	.203	.117	.250	.090

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data, SPSS 23.

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 diperoleh nilai distribusi t tabel adalah 2.0141 dengan nilai signifikan α yang di gunakan adalah sebesar 0.05. Oleh karena itu, t hitung Gaya Kepemimpinan lebih kecil dari ttabel atau $0.847 < 2.0141$ dengan nilai signifikan sebesar 0,090 dimana nilai $0,090 > 0,05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga kesimpulannya adalah Gaya Kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi (X2)

Tabel 7

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	33.788	3.058		11.050
	Kompensasi	.119	.079	.219	1.505

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data, SPSS 23.

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 2.0141 dengan taraf signifikan α yang di gunakan adalah sebesar 0.05. Oleh karna itu, t hitung Kompensasi lebih kecil dari t tabel atau $0.006 < 2.0141$ dengan nilai signifikan sebesar 0,139 dimana nilai $0,139 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin Kerja (X3)

Tabel 8

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	S i
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.952	3.918		6.368	
	Disiplin Kerja	.338	.098	.456	3.438	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data, SPSS 23.

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 didapatkan nilai tabel t adalah 2.0141 dengan tingkat signifikan α yang di gunakan adalah sebesar 0.05. Oleh karna itu, thitung Disiplin Kerja lebih besar dari ttabel atau $2.870 > 2.0141$ dengan nilai signifikan sebesar 0.001 dimana nilai $0.001 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F
Tabel 9

ANOVAa					
Model	Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
Squares					
1	142.560	3	47.520	4.133	.012b
Regression					
Residual	493.653	43	11.480		
Total	636.213	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil olah data, SPSS 23.

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23 nilai pada kolom F pada uji ANOVA Fhitung sebesar 4.133, dengan nilai signifikan 0,012 dimana angka $0,012 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $4.133 > 2.81$ yang berarti terdapat pengaruh linear yg signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan uji data dalam penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UD. Mekar Jaya Jogoroto Jombang
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UD. Mekar Jaya Jogoroto Jombang
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UD. Mekar Jaya Jogoroto Jombang
4. Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan UD. Mekar Jaya Jogoroto Jombang

DAFTAR PUSTAKA

Aprissa, & Yoyo, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1, 1-15.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E., Istiqomah, R., Fardani, R., Sukmana, D., & Auliya, N. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (H. Abadi, Ed.)*. CV. Pustaka Ilmu.
- Haryanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin Jl Ahmad Yani Km, D. (n.d.). Pengaruh analisis jabatan, analisis beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada sekretariat daerah kabupaten balangan provinsi kalimantan selatan.
- Koesomowidjojo, S. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja (Andriansyah, Ed.)*. Raih Asa Sukses.
- Marcelrino, & Tholok, F. W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1*, 1-8.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerjadan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah (bapenda) kabupaten kampar. *Jurnal Menara Ilmu, 15(01)*, 95–106.
- Setia, A. D., & Andy. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia. *Ekonomi dan Manajemen BIsnis, 1-10*.
- Santoso, M. R., & Widodo, D. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta (Vol. 12, Issue 1).
- Widiastuti, N. P., Ferhaeni, M., Rizky, A. A., Wijaya, M., & Bali, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sapulidi Resort Spa & Gallery Ubud. *Majalah Ilmiah Widyacakra, 5(2)*, 1–10.