

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ARISTA AUTO PRIMA
BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

MUHAMMAD AZZUMAR
NPM : 1902120241



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD AZZUMAR
NPM : 1902120241

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ARISTA AUTO PRIMA
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD AZZUMAR
NPM : 1902120241

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ARISTA AUTO PRIMA
BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 20 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

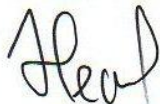
Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris



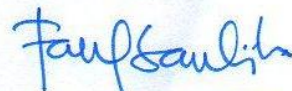
Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak. CA.
NIK. 19590217 199101 1 001

Anggota



Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001

Anggota



Fani Sartika, SE, MM.
NIK. 19810930 201608 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Februari 2023

Yang Menyatakan



MUHAMMAD AZZUMAR

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Azzumar

NPM : 1902120241

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

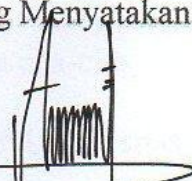
PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARISTA AUTO PRIMA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Februari 2023

Yang Menyatakan



MUHAMMAD AZZUMAR

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa syiar Islam diatas muka bumi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam hal isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati mengharapkan adanya sumbangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
2. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Bapak Tarmizi Gadeng, SE. M. Si, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM sebagai Dosen Pembimbing II yang telah banyak menyumbangkan waktu dan pikiran demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Kepada seluruh karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh yang telah bersedia memberikan data dan informasi kepada penulis dalam menyusun skripsi.
7. Segenap Dosen-dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang pernah membagi segala pengetahuannya.
8. Teman-teman satu angkatan terutama jurusan manajemen yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, jualah kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendak-Nya. Amin ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 23 Januari 2023
Penulis

Muhammad Azzumar
NPM. 1902120241

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	10
2.2 Definisi Kepemimpinan	10
2.2.1 Tipe Gaya Kepemimpinan	11
2.2.2 Dimensi Dan Indikator Gaya Kepemimpinan	12
2.3 Disiplin Kerja.....	14
2.3.1 Definisi Disiplin Kerja.....	14
2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja	15
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.4 Definisi Kompensasi	17
2.4.1 Bentuk dan Jenis Kompensasi	18
2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	19
2.4.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi	20
2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.5 Hubungan Antar Variabel	21
2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan....	23
2.5.4 Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.6 Penelitian Terdahulu	25
2.7 Kerangka Pemikiran.....	31
2.8 Hipotesis Penelitian.....	32

BAB III	METODE PENELITIAN	34
3.1	Desain Penelitian	34
3.1.1	Tujuan Penelitian.....	34
3.1.2	Jenis Penelitian	34
3.1.3	Horizon Waktu	34
3.1.4	Unit Analisis	35
3.2	Populasi dan Sampel	35
3.3	Jenis dan Sumber Data	36
3.4	Operasionalisasi Variabel	36
3.5	Rancangan Penelitian	38
3.6	Teknik Analisis Data	39
3.6.1	Statistik Deskriptif	39
3.6.2	Uji Kualitas Data	40
3.6.2.1	Uji Validitas	40
3.6.2.2	Uji Reliabilitas.....	40
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	41
3.6.3.1	Uji Normalitas	42
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas	42
3.6.3.3	Uji Heterokedastisitas	42
3.6.4	Regresi Linear Berganda	43
3.6.5	Uji Hipotesis.....	43
3.6.5.1	Uji-t (Parsial).....	44
3.6.5.2	Uji-F (Simultan)	45
3.6.5.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Gambaran Umum Penelitian	47
4.1.2	Deskripsi Responden Peneltian.....	49
4.1.3	Karakteristik Profil Responden	49
4.1.4	Statistik Deskriptif	54
4.1.4.1	Kinerja Karyawan.....	55
4.1.4.2	Kepemimpinan.....	56
4.1.4.3	Disiplin Kerja	57
4.1.4.4	Kompensasi	59
4.1.5	Hasil Uji Kualitas Data	60
4.1.5.1	Hasil Uji Validitas	60
4.1.5.2	Hasil Uji Reliabilitas	62
4.1.6	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
4.1.6.1	Hasil Uji Normalitas.....	62
4.1.6.2	Hasil Uji Multikolinearitas	63
4.1.6.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64
4.1.7	Hasil Regresi Linear Berganda	65
4.1.8	Hasil Uji Hipotesis	67
4.1.8.1	Hasil Uji Parsial (Uji-t).....	67
4.1.8.2	Hasil Uji Simultan (Uji-F)	69
4.1.8.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70

4.2 Pembahasan.....	71
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	72
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan....	73
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.3 Implikasi Penelitian.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Target Unit SA Tahun 2021	4
Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran	37
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	38
Tabel 4.1 Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..	50
Tabel 4.2 Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	53
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif.....	54
Tabel 4.8 Gambaran Kinerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh	55
Tabel 4.9 Gambaran Kepemimpinan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh	56
Tabel 4.10 Gambaran Disiplin pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh	58
Tabel 4.11 Gambaran Kompensasi pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.15 Koefisien Regresi	66
Tabel 4.16 Hasil Uji-t.....	67
Tabel 4.17 Hasil Uji-F.....	69
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Berfikir	32
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	63
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner Penelitian	83
Lampiran II Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Kepemimpinan	87
Lampiran III Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Disiplin Kerja	88
Lampiran IV Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Kompensasi	89
Lampiran V Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Kinerja Karyawan.....	90
Lampiran VI Karakteristik Responden	91
Lampiran VII Hasil <i>Output</i> SPSS	93
Lampiran VIII Tabel r-Kritis.....	96
Lampiran IX Tabel t.....	97
Lampiran X Tabel F	98
Lampiran XI Tabulasi Data Penelitian	99

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ARISTA AUTO PRIMA
BANDA ACEH**

MUHAMMAD AZZUMAR
1902120241

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.

Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh, baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 responden. Sumber data penelitian ini diperoleh dari responden melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi.

***THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. ARISTA AUTO PRIMA
BANDA ACEH***

MUHAMMAD AZZUMAR
1902120241

Supervisor I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.

Supervisor : Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.

ABSTRACT

This study aims to know the effect of leadership, work discipline and compensation on employee performance, both individually (partially) and together (simultaneously). This type of research uses quantitative research. The population in this study are all employees at PT. Arista Auto Prima Banda Aceh. The sample in this study amounted to 78 respondents. The data source for this research was obtained from respondents through a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study found that leadership, work discipline and compensation had a significant effect on employee performance, both individually (partially) and together (simultaneously).

Keyword : Employee Performance, Leadership, Work Discipline, Compensation

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting di sebuah perusahaan maupun organisasi. Karena kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia yang baik dan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia adalah rencana untuk manajemen, implementasi dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan dalam implementasi program ini tentu efisien dalam mencapai tujuan mereka. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar, perusahaan perlu memiliki karyawan yang berpengetahuan dan terampil. Dan upaya harus dilakukan untuk mengelola perusahaan dengan baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan memungkinkan perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang mudah terpengaruh. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan manajemen yang paling serius, karena pencapaian tujuan dan keberhasilan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja personil di dalamnya.

Seorang karyawan bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik, jika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tercapai dan jika mewujudkan hasil kerja yang tinggi dari yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu,

gaya kepemimpinan harus memiliki pola untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mencakup perilaku perintah seperti (tugas) dan perilaku memberi dukungan seperti (hubungan). Memberi perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan waktu, menetapkan peran, dan menuntukan cara mencapai tujuan Northouse (2019:96). Perilaku pemberi dukungan dapat berupa motivasi agar para pengikut mau bekerja sama untuk keberhasilan perusahaan atau organisasi.

Selain kepemimpinan atau gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Sinambela (2017:335), disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk memenuhi kinerja yang telah ditetapkan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh, para karyawan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Flippo B. Edwin kompensasi adalah upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara awal dengan 8 orang karyawan serta kepala bengkel (Riki zulhendri) pada tanggal 29 November 2022 di PT. Arista Auto

Prima Banda Aceh, ditemukan bahwa pengawasan oleh beberapa pimpinan terhadap karyawan di PT. Arista Auto Prima Banda Aceh sangatlah kurang, ini terlihat dari supervisi yang jarang mengecek dan mengawasi kondisi kinerja karyawan, sehingga menyebabkan karyawan memiliki persepsi ada atau tidak adanya pimpinan sama saja. Terlihat juga dari kualitas karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan sehingga konsumen kurang puas, masih terdapat karyawan yang kurang bekerja samadalam melakukan pekerjaannya, serta masih terlihat kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti melakukan gotong royong pada lingkungan kerja perusahaan.

Selain itu, pimpinan juga kurang mampu dan terampil dalam menghadapi atau memperhatikan kinerja karyawan, tidak memiliki gaya kepemimpinan yang kuat atau berani, dan masih terlihat sifat pimpinan yang kurang peduli terhadap saran dari karyawannya, serta tidak adanya tuntutan yang tegas mengenai pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan. Hal ini membuat para karyawan menjadi kurang peduli terhadap pekerjaan dan tanggungjawabnya, karena atasan kurang memperhatikan bagaimana bawahannya melakukan tugas-tugasnya. Sehingga menjadi kurang kompeten dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti target penjualan tidak terpenuhi, terlambatnya datang unit pesanan konsumen, banyaknya keluhan terhadap jasa service yang diterima konsumen, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan jelasnya dapat di lihat pada table I.I berikut ini.

Tabel I.I
Target Unit SA Tahun 2021

ASS - LAPORAN REVENUE PER SA PT. ARISTA AUTO PRIMA					
FROM PKB Date: 1 January 2021 to 31 December 2021					
Halaman: 1 dari 1 Print Date: 14 Des 2022 4:43:00 PM					
No.	SA Name	PKB Period	Unit Target	Unit Diterima	Total Pencapaian
1	Rido Manapar Sinaga	2021-01	250	171	107,155,234
2	Rido Manapar Sinaga	2021-02	250	290	13,794,226
3	Rido Manapar Sinaga	2021-03	250	286	124,464,059
4	Rido Manapar Sinaga	2021-04	250	251	99,532,660
5	Rido Manapar Sinaga	2021-05	250	162	114,523,615
6	Rido Manapar Sinaga	2021-06	250	151	104,838,891
7	Rido Manapar Sinaga	2021-07	250	272	161,064,414
8	Rido Manapar Sinaga	2021-08	250	268	149,529,664
9	Rido Manapar Sinaga	2021-09	250	336	175,027,427
10	Rido Manapar Sinaga	2021-10	250	255	133,371,967
11	Rido Manapar Sinaga	2021-11	250	298	162,352,753
12	Rido Manapar Sinaga	2021-12	250	166	136,245,989

Sumber: SA PT. Arista Auto Prima Banda Aceh

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dalam perusahaan. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, masih terdapat peraturan yang kurang efektif. Hal tersebut terlihat dari karyawan yang tidak mampu datang sesuai absensi karyawan atau jam kerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, pimpinan yang datang terlambat dan kurangnya perhatian terhadap karyawan berprestasi, dan sifat pimpinan yang kurang adil dalam memberikan izin atau cuti kepada karyawan, pimpinan yang kurang mengawasi karyawannya dalam bekerja, serta masih ada tindakan yang kurang tegas dari pimpinan terhadap sanksi yang sudah ditetapkan perusahaan.

Terdapat juga pengaruh lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh, yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi yang masih kurang sesuai dengan yang dijanjikan perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan kurang peduli terhadap tugas atau pekerjaannya, seperti gaji yang rendah dengan pekerjaan yang terlalu berat, target yang tinggi dengan insentif atau bonus yang rendah, tunjangan dan fasilitas yang didapatkan masih tergolong rendah.

Adapun alasan dalam pemilihan perusahaan resmi PT. Arista Auto Prima sebagai obyek penelitian adalah karena PT. Arista Auto Prima merupakan *dealer* resmi yang memiliki banyak karyawan yang sudah berpengalaman dan berpendidikan, karyawan yang ada pada PT. Arista Auto Prima merupakan karyawan yang sudah melalui seleksi. Namun, masih terdapat banyak masalah yang dialami PT. Arista Auto Prima seperti yang telah di uraikan diatas. PT. Arista Auto Prima juga diketahui sering membuka lowongan kerja untuk merekrut karyawan baru. Sehingga membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arista Auto Prima Banda Aceh**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh?

2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka terdapat beberapa hal dalam penelitian ini yang ingin dicapai, diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat di ambil dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah yang ada mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, kinerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi, sehingga hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan pemikiran-pemikiran yang dapat disumbangkan terhadap perkembangan ilmu pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan, sebagai defenisi bagi penelitian sejenis dimasa depan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Manulang (2018:17) menjelaskan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana pelaksanaan pekerjaan dilakukan penyempurnaan atau evaluasi sehingga pencapaian hasil pekerjaan dapat dioptimalkan. Kinerja karyawan adalah kesadaran seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan proses awal hingga selesai guna mencapai tujuan baik dilakukan secara individu maupun secara kelompok kerja atau team.

Kinerja karyawan dalam salah satu konsep dijelaskan sebagai tindakan atau perilaku individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan menurut pengertian ini adalah tindakan atau perilaku yang relevan atau mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi yang diukur sesuai dengan keahlian masing-masing individu Landy, dkk (2018: 18).

Peraturan MENPAN RB No. 38 Tahun 2017 mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi instansi/perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan instansi/perusahaan.

Russel, dkk (2015: 383) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari berbagai pendapat di atas, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa baik seseorang dalam melakukan pekerjaan serta sebagai suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut serta dapat meminimalisir kerugian.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Afandi (2018:35) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Setiap individu (karyawan) memiliki latar belakang, kepribadian, minat kerja dan kemampuan yang berbeda.
2. Peran karyawan merupakan atas penerimaan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
3. Adanya motivasi baik dalam diri karyawan sendiri dimana memiliki daya perangsang (*impuls*) sehingga dapat menggerakkan karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas/tanggungjawabnya di dalam perusahaan.
4. Masing masing karyawan diharuskan memiliki keinginan bersaing (berkompetensi) serta memiliki keterampilan yang mumpuni sebagai karyawan yang dapat di andalkan.
5. Adanya seperangkat alat pendukung atau fasilitas kerja yang disediakan perusahaan yang dapat digunakan untuk memperlancar karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugasnya.
6. Perilaku atau tindakan yang naluriah yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan lingkungan organisasi yang mempunyai kreativitas dan inovasi (budaya kerja).

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2013:75) mengemukakan indikator-indikator yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.
4. Kerja sama
Kesediaan karyawan untuk membantu karyawan lainnya dalam bekerja, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.2 Definisi Kepemimpinan

Irwan, dkk (2017:1269) menjelaskan bahwa, kepemimpinan merupakan sifat atau tingkah laku seorang pimpinan kepada bawahan pada saat melakukan pekerjaannya. Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku yang ditampilkan oleh pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai harapannya. Apabila perilaku pemimpin yang ditampilkan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku yang ditampilkan pemimpin sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya, maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Guntoro (2015:18)

Menurut Hasibuan (2016:113) gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2012:34), kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart dalam Sunyoto (2012:34), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

2.2.1 Tipe Gaya Kepemimpinan

Siagian (2019:74) Terdapat lima tipe gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi, yaitu:

1. Tipe pimpinan yang otokratik
Seorang pimpinan yang otokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki sikap sebagai berikut:
 - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
 - b. Mengidentifikasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 - c. Menganggap bawahan sebagai alat semata mata
 - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
 - e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
 - f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum)
2. Tipe pemimpin yang militeristik
Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- b. Senang kepada formalitas yang berlebih lebihan
- c. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya
- 3. Tipe pemimpin paternalistic
Seorang pemimpin yang paternalistik ialah seorang pemimpin yang memiliki sikap sebagai berikut:
 - a. Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa
 - b. Bersikap terlalu melindungi
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
 - e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
 - f. Sering bersikap mau tahu
- 4. Tipe pemimpin yang kharismatik
Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
- 5. Tipe pemimpin yang demokratik
Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratik lah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:
 - a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
 - b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan
 - c. Selalu berusaha lebih sukses dari padanya
 - d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

2.2.2 Dimensi Dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Pranowo (2018:166) mengungkapkan bahwa terdapat tiga dimensi gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan untuk tercapainya sasaran perusahaan atau kelompok, yaitu:

- 1. Gaya kepemimpinan Kharismatik
Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:
 - a. Visi dan artikulasi. Pemimpin kharismatik memiliki visi yang dinyatakan sebagai tujuan ideal yang menganggap bahwa masa depan lebih baik daripada status dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang mampu dipahami orang lain.

- b. Risiko pribadi. Pemimpin kharismatik bersedia mengambil risiko pribadi yang tinggi, mengeluarkan biaya besar, dan berkorban untuk mencapai visi tersebut.
 - c. Sensitive terhadap kebutuhan bawahan. Pemimpin kharismatik menerima kemampuan orang lain dan bertanggung jawab atas kebutuhan dan perasaan mereka.
 - d. Perilaku yang tidak konvensional. Pemimpin kharismatik memiliki perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan kebiasaan.
2. Gaya kepemimpinan transaksional
- Pemimpin yang transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya pemimpin transaksional lebih berfokus pada hubungan pimpinan dan bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan terhadap bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:
- a. Penghargaan bersyarat. Menjalankan pertukaran kontraktual antara penghargaan dan usaha, menjanjikan penghargaan untuk kinerja yang bagus, dan mengakui pencapaian yang diperoleh.
 - b. Manajemen dengan pengecualian (aktif). Mengamati dan mencari penyimpangan dari aturan-aturan dan standar, serta melakukan tindakan perbaikan.
 - c. Manajemen dengan pengecualian (pasif). Mengintervensi hanya jika standar tidak tercapai.
 - d. *Laisee-Faire*. Melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.
3. Gaya kepemimpinan transformasional
- Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru. Dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:
- a. Pengaruh yang ideal. Memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, serta mendapatkan respek dan kepercayaan.
 - b. Motivasi yang inspirasional. Mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada upaya, dan menyatakan tujuan penting secara sederhana.
 - c. Stimulasi intelektual. Meningkatkan kecerdasan. Rasionalitas, dan pemecahan masalah yang cermat.
 - d. Pertimbangan yang bersifat individual. Memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing karyawan secara individual, serta melatih dan memberikan saran.

Indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2000:176) dalam Deltia

(2015) dibagi menjadi lima yaitu:

1. Kemampuan analitis
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan Berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
4. Sifat (mendengarkan)
Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah sifat mendengarkan pendapat atau saran-saran dari orang lain atau bawahannya.
5. Ketegasan
Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang akan tugas dan tanggungjawab dalam suatu pekerjaan. Mematuhi peraturan yang berlaku dan menerima *punishment* apabila melakukan kesalahan. Menurut Kurbani (2018:15) disiplin merupakan tindakan manajemen perusahaan untuk mendorong para anggota organisasi atau karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati sesuai dengan ketentuan yang telah ada. Pendisiplinan karyawan adalah salah satu upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja terdapat dua macam yakni disiplin waktu kerja dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dari masing-masing personal dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka disiplin kerja akan tercapai dan tentunya kinerja karyawan

akan meningkat. Perusahaan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi para karyawan yang ada di perusahaan.

Pendapat Irawan, dkk (2018:7) mengatakan bahwa disiplin adalah peraturan yang dilaksanakan secara tegas dan ketat dan menghendaki dilaksanakannya segala peraturan dengan benar dan tanpa pengecualian. Sedangkan menurut Syaifullah (2019:67) bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau tindakan menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa penjelasan para ahli di atas, makadapat kita simpulkan bahwa disiplin atau kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena dengan disiplin segala tujuan dapat tercapai. Dengan disiplin juga seseorang akan memperoleh prestasi dalam pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja yang baik.

2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Macam-macam disiplin kerja menurut Mangkunegara (2017:29) adalah sebagai berikut:

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan atau pegawai untuk mengikuti disiplin dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan atau pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Afandi (2018:18-19) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin preventif
Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi atau perusahaan yang ditujukan untuk mendorong karyawan atau pegawai agar berdisiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin korektif
Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa mendatang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
3. Disiplin progresif
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman atau sanksi yang lebih berat terhadap pelanggaran yang telah dilakukan secara berulang.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan
Dukungan organisasi mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan tujuan yang ditetapkan jelas dan ideal sehingga dapat mengembangkan kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan
Berperan dalam pembentukan kedisiplinan karyawan, hal ini dikarenakan pimpinan dianggap sebagai teladan atau panutan oleh karyawan. Pimpinan diharuskan memberikan contoh tindakan dan perilaku yang baik. Seperti berdisiplin dengan mematuhi segala peraturan yang ada, jujur dalam perkataan dan perbuatan, adil dalam menyelesaikan masalah, serta tidak membedakan karyawan satu dengan yang lainnya.
3. Balas jasa
Kesejahteraan secara ekonomi maupun pengakuan perusahaan atas prestasi kinerja karyawan ikut andil dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan, hal tersebut dapat memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan karena merasa apa yang mereka kerjakan ada hasilnya atau tidak merasa sia-sia. Balasan jasa bisa berupa gaji, bonus, dan penghargaan.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diberlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan kedisiplinan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. Pengawasan melekat (Waskat)
Waskat merupakan upaya nyata yang dilakukan dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Adanya waskat mengharuskan pimpinan bergerak

lebih aktif dan menangani secara langsung mengenai perilaku, sikap, moral, gairah dan prestasi kerja karyawan.

6. Sanksi hukuman

Baik buruknya kedisiplinan karyawan dapat dipengaruhi oleh sanksi hukuman yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.4 Definisi Kompensasi

Beberapa definisi kompensasi menurut para ahli dapat diuraikan sebagai

Berikut Suhartini (2013:50-51):

1. Menurut Flippo B. Edwin:

“wages is defined as adequated and quitable renumeration of personal for ther contribution to organitation to organitatonal objectives. “(upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi).

2. Menurut Andrew F. Sikula:

“A compensation is anything that constitutes or is regarded on recorperse. (Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen).

3. Menurut T. Hani Handoko:

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk karyawan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

4. Menurut Alex S. Nitisemito:

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap.

5. Menurut Malayu S.P Hasibuan:

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa definisi kompensasi secara umum adalah segala jenis pendapatan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi sebagai

pemberi kerja, diterima oleh karyawan sebagai pelaksana kerja. Kompensasi merupakan balasan atas jasa-jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berbentuk uang atau bukan (*financial* atau *non financial*).

2.4.1 Bentuk dan Jenis Kompensasi

Prawironegoro (2018:269) Bentuk dan jenis kompensasi dapat dirinci sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial adalah imbalan yang berbentuk uang atau ada juga yang berbentuk tunjangan pelengkap, yaitu:
 - a. Kompensasi finansial yang berbentuk uang misalnya:
 - 1) Gaji
 - 2) Honor
 - 3) Bonus
 - 4) Komisi
 - 5) Insentif
 - 6) Upah, dan lain-lain
 - b. Kompensasi finansial yang berbentuk sebagai benefit (tunjangan pelengkap), contohnya seperti:
 - 1) Uang cuti
 - 2) Uang makan
 - 3) Uang transportasi
 - 4) Asuransi
 - 5) Jamsostek
 - 6) Uang pensiun
 - 7) Tunjangan rekreasi
 - 8) Beasiswa melanjutkan kuliah, dan sebagainya.
2. Kompensasi non finansial adalah imbalan yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan. Kompensasi jenis ini antara lain berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada para karyawan mempunyai tujuan dan sasaran tersendiri, seperti dijelaskan oleh Hasibuan (2019:121) sebagai berikut:

1. Sebagai bentuk ikatan kerjasama
Pemberian kompensasi terjalin karena adanya ikatan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.
2. Mewujudkan kepuasan kerja karyawan
Kompensasi sebagai balas jasa perusahaan maka karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya, baik kebutuhan ekonomi, fisik dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan.
3. Sarana pengadaan yang efektif
4. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang kompeten untuk perusahaan akan lebih mudah.
5. Meningkatkan motivasi karyawan
Apabila besarnya kompensasi yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawannya maka dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja secara baik dan loyal terhadap perusahaan.
6. Menjamin stabilitas karyawan
Adanya program kompensasi atas prinsip yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.
7. Menegakkan disiplin kerja
Pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik pula. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.
8. Mengurangi pengaruh serikat buruh
Program kompensasi yang baik berpengaruh pada serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kasmir (2016:251) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab
4. Jabatan
5. Jenjang kepangkatan/ golongan
6. Prestasi kerja

2.4.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Elmi (2018:93) Dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi:

1. Kompensasi langsung, dibayar pada waktu yang selalu tepat.
 - a. Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
 - b. Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
 - c. Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.
 2. Kompensasi tidak langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.
 - a. Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti: biaya kesehatan, asuransi dan pension.
 - b. Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti: asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
 3. Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar.
 4. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti: pelatihan, reward atau penghargaan, alat kerja yang memadai, misalnya: Komputer, alat tulis, Telepon, meja, kursi dan lain-lain.
- Badriyah, (2015:164) Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-

beda dalam proses pemberian kompensasi kepada karyawan. Secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji
Gaji adalah bayaran yang konsisten dari suatu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja.
2. Insentif
Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.
3. Bonus
Balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang.
4. Tunjangan
Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman.
5. Fasilitas kantor

Sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

2.5 Hubungan antar Variabel

Dalam sub bab ini akan dijelaskan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan. Teori *path goal* (House, 1971) mengasumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Berikutnya pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif. Setelah kelompok familiar dengan tugas dan saat masalah-masalah baru ditemukan, pemimpin dapat menampilkan perilaku partisipatif untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok. Terakhir perilaku yang berorientasi pada prestasi dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang semakin meningkat.

Kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelola organisasi berhasil dilaksanakan pula (Susanta, dkk, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Maizu (2014) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” menggunakan metode *Structural Equation Mode* (SEM) memberikan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini dan Hakim yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok” menggunakan metode Regresi menghasilkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hubungan variabel diatas serta hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kesadaran dari setiap individu atau karyawan dalam melaksanakan suatu hal atau tugas yang diemban sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. Nurmayanti dan SAP, (2020) melakukan penelitian dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability Sampling yaitu metode sampling jenuh dengan alat bantu sofeware statistik SPSS, menyatakan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian ini di dukung (Ariesa et al., 2020) menyatakan bahwa hasil pengkajian hipotesis secara persial. Hasil perhitungan pengkajian hipotesis menunjukkan adanya persial kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan

kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hubungan variabel diatas serta hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang baik diharapkan mampu berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih kepada karyawan, maka karyawan tersebut akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Jika imbalan yang diberikan sebanding dengan kerjanya maka karyawan akan cenderung untuk bertahan bahkan meningkatkan kinerjanya. Tetapi jika kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan dirasa kurang adil, maka kinerja yang diberikan karyawan tersebut menurun bahkan bukan tidak mungkin mereka akan meninggalkan perusahaan.

Kompensasi menjadi salah satu komponen terpenting bagi karyawan, Semakin tinggi kompensasi yang diterima diharapkan akan semakin baik pula kinerja para karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Simanora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan psikologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, dkk (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta” menggunakan metode Regresi Berganda, menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyamini dan Hakim yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok” menggunakan metode Regresi menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hubungan variabel diatas serta hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5.4 Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Ariana dan Riana (2013) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar” Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh yang signifikan secara menyeluruh dan parsial antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} = 46,266$ $sig = 0,00$

Dari hubungan variabel diatas serta hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketiga (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Studi ini terlebih dahulu telah melalui studi literatur tentang penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Chairil Munawir MT, Amri, dan M. Shabri Abd. Majid. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Struktur Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kinerja Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala”, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol 3 No. 1. Februari 27-36. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : a) pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, struktur organisasi, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan, b) Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, struktur organisasi, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja organisasi, c) Pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi, d) Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan, motivasi, struktur organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja organisasi melalui kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala dengan jumlah responden sebanyak 136

orang. Peralatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, struktur organisasi, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, serta terhadap pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, struktur organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja organisasi melalui kinerja karyawan pada Program Pascasarjana Unsyiah.

2. Emmy Juliningrum Dan Ahmad Sudiro. 2013. “Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai”, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 11 No. 4. Desember, 666-676. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Berdasarkan penelitian terdahulu dinilai bahwa pengaruh kinerja pegawai memiliki dampak terhadap budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi pegawai. Dari penelitian-penelitian tersebut perlu diuji lebih lanjut dengan penambahan atau perubahan variabel antara lain pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja, budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, melalui studi empiris terhadap pegawai administrasi pada PTIIK UB Universitas Brawijaya. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Akan tetapi budaya organisasi seperti penerapan tentang aturan-aturan yang diberikan pegawai PTIIK UB sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

3. Yubersius Tongo-Tongo. 2014 “pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, vol 2 No. 4. 103-117. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulawesi Utara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran koesioner dan dilaksanakan kepada 71 Anggota Detesemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Analisis dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 19.0. Teknik sampling yang dipakai adalah pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *systematic random sampling*, proses pengambilan sampel setiap urutan ke”K” dari titik awal yang dipilih secara random dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis korelasi pearson, uji reabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Analisis regresi linier sederhana, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh linier terhadap kinerja Anggota Detesemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung, Setiawan, K.A Dan Mujiati, N.W (2016). Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Variabel kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian kompensasi adil dan layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawans pada CV. Cipta Mandiri Pusat Patean, Jawa Tengah, Ardiyani (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, struktur organisasi, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, serta terhadap pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, struktur organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja organisasi melalui kinerja karyawan pada Program Pascasarjana Unsyiah.

Untuk dapat melihat perbedaan dan persamaan antar penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi, Struktur Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kinerja Program Pascasarjana Universitas	Analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, struktur organisasi, dan kompensasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap	Variabel kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan	Metode penelitian: analisis Jalur, Objek penelitian Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Syiah Kuala, Chairil Munawir MT, Amri, dan M. Shabri Abd. Majid,(2014)		kinerja organisasi, serta terhadap pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, struktur organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja organisasi melalui kinerja karyawan pada Program Pascasarjana Unsyiah.		
2	Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai PTIIK UB, Emmy Juliningrum Dan Ahmad Sudiro, (2013)	Studi Empiris	Kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja dan kinerja. Akan tetapi budaya organisasi seperti penerapan tentang aturan-aturan yang diberikan pegawai PTIIK UB sehingga akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai.	Variabel Kompensasi, Kinerja Karyawan	Metode penelitian: Studi Empiris, Objek penelitian pada PTIIK UB
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara, Yubersius Tongo-Tongo, (2014)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh linier terhadap kinerja Anggota Detesemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.	Variabel kepemimpinan, Kinerja Karyawan	Metode penelitian: Regresi Linier Berganda, Objek penelitian pada Detasemen A Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian
5	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa, pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari variabel bebas	Variabel kepemimpinan, kinerja Karyawan	Metode penelitian, Objek penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Mandiri Pusat Patean, Jawa Tengah, Ardiyani (2018)		yang terdiri dari motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari semua variabel bebas yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.		

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kemudian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, gambaran sistematis dan menyeluruh mulai dari latar belakang masalah, landasan teori, maka kerangka pemikiran tertuang dalam suatu model penelitian (Sugiyono, 2017:60).

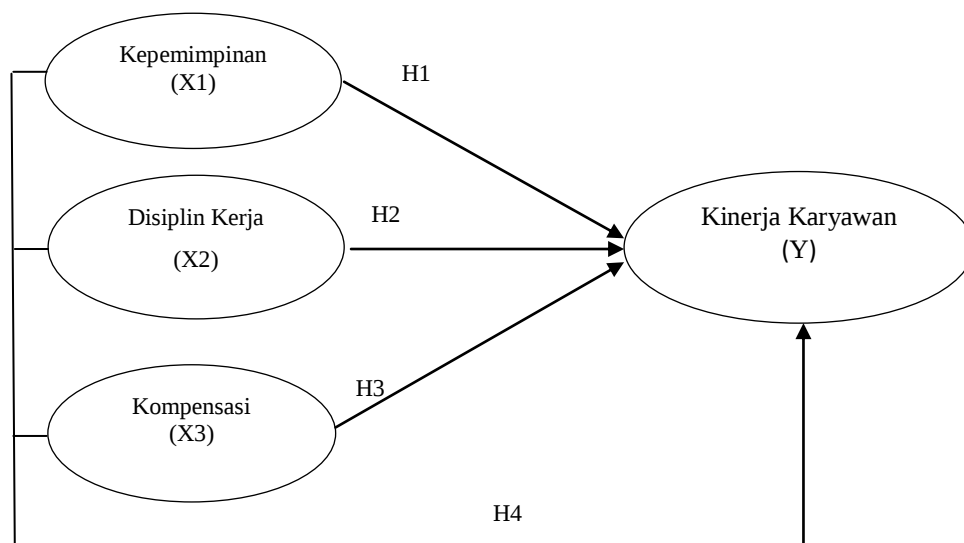
Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karyawan

membutuhkan contoh yang baik yang ditunjukkan oleh pemimpinnya agar dapat bekerja secara optimal.

Selain itu pengaruh dari disiplin kerja yang dapat menentukan kinerja karyawan yang baik maupun tidak baik dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan disiplin dalam bekerja, maka pekerjaan pun menjadi lancar sehingga perusahaan dapat memperoleh kinerja yang optimal. Kompensasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balasan atas jasa-jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, kompensasi dapat berbentuk uang atau bukan (*financial* atau *non financial*). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berpengaruh pada peningkatan kerja karyawan, kompensasi dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan hal tersebut, kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar II.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Landasan teori berdasarkan penelitian sebelumnya (Yuliati, 2022) yang dikembangkan oleh peneliti (2023).

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2017:84). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu:

- H_1 : Diduga Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
- H_2 : Diduga Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
- H_3 : Diduga Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
- H_4 : Diduga Terdapat Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sekaran (2017:152) desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sepadat mungkin menjadi valid, objektif, efektif. Desain penelitian ini dapat dilihat pada beberapa elemen yang digunakan yaitu:

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah pengujian hipotesis yang menjelaskan fenomena melalui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan secara spesifik, rinci, menentukan hubungan antara variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif serta sampel yang representatif dan ditentukan secara random (Sugiyono, 2017:15).

3.1.3 Horizon Waktu

Studi ini menggunakan one-shot time horizon atau time horizon yang mengumpulkan data penelitian dalam satu pertemuan. Waktu penelitian ini dimulai pada tanggal 29 November 2022 sampai bulan Februari 2023. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	September 2022	November 2022	Desember 2022	Januari 2023	Februari 2023
Pengajuan Judul Proposal					
Survei Awal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuesioner					
Penyusunan Skripsi					
Ujian Komprehensif					

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh yang sudah bekerja selama setahun atau lebih. Tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Maka populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh sebanyak 78 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, sampel dapat di artikan sebagai wakil dari populasi yang akan diteliti. Ukuran sampel yang akan diambil yaitu dari banyaknya sampel dari suatu populasi. Adapun metode penentuan

sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017:81), teknik purposive sampling dilakukan atas dasar pertimbangan dari peneliti terhadap populasi. Pertimbangan itu seperti sifat dan ciri dari populasi. Sampel yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini berjumlah 78 karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh yang sudah bekerja lebih dari satu tahun.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Data primer

Menurut Bungin (2017:132) data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner.

b. Data sekunder

Menurut Bungin (2017:132) data sekunder adalah “data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.” Data sekunder dalam penelitian ini adalah struktur organisasi berserta atasan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Definisi	Indikator Penelitian	Skala	Item Pernyataan
Variabel Dependen					
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah kesadaran seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan proses awal hingga selesai guna mencapai tujuan baik dilakukan secara individu maupun secara kelompok kerja atau team.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif	Likert	A1- A5
Variabel Independen					
2.	Kepemimpinan	Kepemimpinan merupakan sifat atau tingkah laku seorang pimpinan kepada bawahan pada saat melakukan pekerjaannya. Irwan, dkk (2017:1269)	1. Kemampuan 2. Keterampilan 3. Keberanian 4. Sifat 5. Ketegasan Martoyo (2000:176)	Likert	B1- B5
3.	Disiplin Kerja	Disiplin merupakan suatu sikap atau tindakan menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Syaifullah (2019:67)	1. Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi 7. ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan Hasibuan (2016:194)	Likert	C1- C8
4.	Kompensasi	Kompensasi merupakan balasan atas jasa-jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dalam bentuk uang atau bukan (<i>financial</i> atau <i>non financial</i>). Suhartini (2013:50)	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Fasilitas Badriyah, (2015:164)	Likert	D1- D5

Sumber: Kajian Peneliti, (2022)

3.5 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:35) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini untuk menguji pengaruh variable X (Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan sehingga responden hanya memilih dari alternative jawaban yang sesuai dengan pilihannya. Metode kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala *Likert* (1-5) yang disebarkan langsung kepada responden.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

1	Uraian	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Noor, (2015)

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:335), teknik analisis data adalah “Proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang”.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai variable terikat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis statistik melalui pendekatan Uji Statistik dan Linear Berganda.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:206) statistik deskriptif adalah “statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Menurut Ghazali (2016:19) “analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi pada suatu data yang dapat diukur dengan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan kemencengan distribusi (*skewness*)”.

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang dapat dipercaya sangat ditentukan oleh alat pengukuran yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

Untuk mengukur handal atau tidaknya kuesioner, maka digunakan analisis validitas dan reliabilitas. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, maka peneliti menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *alpha*-nya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2015:305). Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan SPSS. Seluruh pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Tuntutan kehandalan (*reliability*) dalam penggunaan model merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan/ *error free*) dan oleh karena itu menjamin pengukuran yang

konsisten lintas waktu dan beragam item dalam instrumen. Dengan kata lain, kehandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran (Sekaran, 2015:40).

Dalam pengujian kehandalan ini digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap kelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya untuk berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Untuk maksud tersebut maka digunakan metode *Cronbach Alpha* yang biasa digunakan untuk menguji keandalan dengan menggunakan skala Likert.

Nilai koefisien *alpha* atau *Cronbach Alpha* dapat bervariasi dari 0 hingga 1. Apabila nilai $\alpha \leq 0,6$ maka mengindikasikan bahwa dari alat ukur tersebut kurang keandalannya (Malhotra, 2015:305). Penelitian ini menggunakan nilai koefisien minimum 0,6 untuk menentukan keandalan hasil pengukuran.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik atau bisa dikatakan apakah sudah sesuai dengan asumsi teoritis atau belum. Jadi, sebelum melakukan pengujian analisis linear berganda, maka yang akan dilakukan pertama-tama adalah melakukan uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat 4 macam pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Data distribusi normal adalah data akan mengikuti arah garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal (Naray, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolomogorov Smirnov*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- a. Jika nilai sig (2-tailed) $> 0,05$ maka distribusi data normal.
- b. Jika nilai sig (2-tailed) $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Sugiyono, 2017:76). Dalam melakukan uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) setiap variabel independen yang sudah ditentukan, dengan cara jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinieritas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan

SRESID (nilai *residual*). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Naray, 2015).

3.6.4 Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi Berganda
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Disiplin Kerja
- X₃ = Kompensasi
- e = Error Term

3.6.5 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan dua pengujian yaitu, uji t (secara parsial) dan uji F (secara simultan).

3.6.5.1 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2016:88), uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

Menurut Ghozali (2016:98), penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

H_{a1} : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

H_{o1} : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

H_{a2} : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

H_{o2} : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

H_{a3} : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

H_{o3} : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

3.6.5.2 Uji F (Secara Simultan)

Menurut Ghozali (2016:96), uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n-k), dimana n: jumlah pengamatan dan k: jumlah variabel.
2. Kriteria keputusan:
 - a. Uji kecocokan model ditolak, jika $\alpha > 0,05$.
 - b. Uji kecocokan model diterima, jika $\alpha < 0,05$.

H_{a4} : Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

H_{o4} : Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

3.6.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:97) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Primyastanto, dkk (2018:205) kriteria pengujian Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

1. Apabila (R^2) mendekati 0, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Apabila (R^2) mendekati 1, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Arista mengawali bisnis di industri otomotif sejak tahun 2000. Berawal dari PT Megatama Mandiri yang mendapat kepercayaan sebagai authorized dealer kendaraan merk Hyundai di Tebet, Jakarta Selatan. Keberhasilan dalam pengelolaan dealer ini, membuat PT Megatama Mandiri pada tahun 2002 dipercaya oleh pemegang merk Honda di Indonesia sebagai authorized dealer di Kalimalang, Jakarta Timur. Dalam waktu dua tahun, PT Megatama Mandiri mengembangkan jumlah outletnya menjadi 3 cabang melalui pembukaan cabang Automall (Honda Automall) di tahun 2003 dan cabang Mangga Dua (Honda Mangga Dua) di tahun 2004.

Team Honda Arista yang terdiri dari wiraniaga-wiraniaga dan mekanik-mekanik terlatih selalu siap memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggan Honda. Hal ini terbukti dengan berbagai pengakuan dan penghargaan yang diterima dari PT. Honda Prospect Motor sebagai pemegang merek Honda di Indonesia maupun dari organisasi independen lainnya.

Honda Arista merupakan salah satu unit bisnis ARISTA Group yang beroperasi di bawah PT. Arista Auto Prima dan PT. Arista Auto Lestari. Sebagai salah satu dealer resmi terkemuka nasional yang bergerak dalam bidang penjualan dan pelayanan purna jual, Honda Arista hadir dengan berbagai fasilitas yang

lengkap dan nyaman di kota-kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Medan, Banda Aceh, Pekanbaru, Lampung dan Bengkulu.

PT. Arista Auto Prima Dan PT. Honda Auto Lestari (Honda Arista) lahir di tengah pesatnya pertumbuhan pasar otomotif Indonesia, yaitu pada bulan Desember 2004. Dan Honda Arista pada bulan Januari 2005, mulai mengelola dua cabang Honda yang sebelumnya dikelola oleh PT. Megatama Mandiri, yaitu Honda Automall dan Honda Mangga Dua. Pada tahun yang sama Honda Arista kembali mendapat kepercayaan dari Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) Honda untuk menggarap pasar automotif Medan, Sumatera Utara. Pada penghujung tahun 2005, Honda Arista membuka cabangnya yang ketiga yaitu Honda Sisingamaraja atau lebih dikenal dengan Honda SM.Raja cabang ini mempunyai fasilitas lengkap sebuah dealer, yaitu penjualan, perbaikan dan suku cadang.

Mengawali tahun 2010, dengan tujuan meningkatkan kepuasan konsumen dan image dealer, Honda Arista merelokasikan Honda Automall dari kawasan CBD ke Jatinegara, perbaikan dan suku cadang. Selain itu pada bulan Maret 2010 Honda Arista juga merelokasikan Honda Mangga Dua dari komplek Harco ke komplek Boutique. Dan pertengahan tahun 2013 Honda Arista dipercaya mengembangkan pasar wilayah Nanggroe Aceh Darussalam, yang secara resmi dibuka pada hari senin 24 Juni 2013 yang beralamat di Jl. Dr. M. Hasan no.100 Banda Aceh. Dealer yang bernama Honda Arista Banda Aceh tersebut merupakan yang pertama di daerah Serambi Mekkah tersebut dan yang ke 91 di Indonesia. Berdiri diatas lahan seluas 3.417 meter persegi

tempat ini menawarkan fasilitas setara dengan jaringan penjualan resmi terpadu milik manufaktur berlambang H ini seperti yang terdapat pada *showroom* Honda Jakarta, maupun kota besar lain di Indonesia yang menawarkan penjualan, perbaikan, dan sukucadang.

Honda Arista Banda Aceh memiliki luas *showroom* 370 m² yang didesain dengan moderen dan nyaman yang dapat menampilkan semua line-up produk-produk Honda terbaru. Honda Arista juga memiliki berbagai fasilitas seperti *Waiting Lounge* dengan TV, *Food zone*, *internet zone*, musola, toilet, *magazine*, *smoking room*, dan juga *kids zone*.

4.1.2 Deskripsi Responden Penelitian

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 responden yaitu para karyawan yang bekerja pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh dan semua responden mengisi kuesioner.

4.1.3 Karakteristik Profil Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu berdasarkan usia, pendidikan terakhir, status, lama bekerja dan divisi.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada Tabel 4.1 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.1
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
Uraian		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dibawah 20 Tahun	15	19,2	19,2	19,2
	21 - 25 Tahun	23	29,5	29,5	48,7
	26 - 30 Tahun	20	25,6	25,6	74,4
	31 - 35 Tahun	7	9,0	9,0	83,3
	36 - 40 Tahun	11	14,1	14,1	97,4
	Diatas 40 Tahun	2	2,6	2,6	100,0
Total		78	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur antara 21 – 25 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 29,5%. Responden yang berumur dibawah 20 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 19,2%. Responden yang berumur antara 26 – 30 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 25,6%. Responden yang berumur antara 31- 35 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 9%. Responden yang berumur antara 36 – 40 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 14,1%. Dan responden yang berumur diatas 40 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2,6%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini Pada Tabel 4.2 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
Uraian		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	56	71,8	71,8	71,8
	Wanita	22	28,2	28,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel 4.2 menunjukkan hasil uji deskripsi bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin Pria yaitu sebanyak 56 orang atau sebesar 71,8%. Dan responden yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 22 orang atau sebesar 28,2%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini pada Tabel 4.3 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.3
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
Uraian		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	20	25,6	25,6	25,6
	DIII	4	5,1	5,1	30,8
	S1	37	47,4	47,4	78,2
	S2	1	1,3	1,3	79,5
	Lain-lain	16	20,5	20,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 47,4%. Responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 20 orang atau sebesar 25,6%. Responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 4 orang atau sebesar 5,1%. Responden dengan pendidikan terakhir Magister sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3%. Dan responden dengan pendidikan terakhir Lain-lain sebanyak 16 orang atau sebesar 20,5%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Berikut ini pada Tabel 4.4 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan status.

Tabel 4.4
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status					
Uraian		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	46	59,0	59,0	59,0
	Belum Menikah	32	41,0	41,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus menikah yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 59%. Responden dengan status belum menikah sebanyak 32 orang atau sebesar 41%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini pada Tabel 4.5 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.5
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
Uraian		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dibawah 1 Tahun	8	10,3	10,3	10,3
	1 - 2 Tahun	30	38,5	38,5	48,7
	2,1 - 3 Tahun	15	19,2	19,2	67,9
	3,1 - 4 Tahun	13	16,7	16,7	84,6
	4,1 - 5 Tahun	8	10,3	10,3	94,9
	Diatas 5 Tahun	4	5,1	5,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dengan masa kerja antara 1 – 2 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 38,5%. Responden dengan masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 10,3%. Reseponden dengan masa kerja antara 3,1 – 4 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 19,2%. Responden dengan masa kerja antara 3,1 – 4 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 16,7%. Responden dengan masa kerja 4,1 – 5 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 10,3%. Dan responden dengan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 5,1%.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Berikut ini pada Tabel 4.6 disajikan hasil uji deskripsi karakeristik responden berdasarkan divisi.

Tabel 4.6
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

		Divisi			
Uraian		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sparepart	6	7,7	7,7	7,7
	Admin	13	16,7	16,7	24,4
	Services	23	29,5	29,5	53,8
	Sales	36	46,2	46,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden bekerja pada Divisi *Sales* yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 46,2%. Responden yang bekerja pada Divisi *Sparepart* sebanyak 6 orang atau sebesar 7,7%. Responden yang bekerja pada divisi Admin sebanyak 13 Responden yang berkerja pada Divisi *Services* sebanyak 23 orang atau sebesar 29,5%.

4.1.4 Statistik Deskriptif

Data yang diuji yaitu meliputi kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Statistik deskriptif dari data penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	390	1,00	5,00	4,0744	,84968
Disiplin Kerja	624	1,00	5,00	3,7564	,88593
Kompensasi	390	1,00	5,00	4,0154	,89544
Kinerja Karyawan	390	1,00	5,00	4,1077	,82922
Valid N (listwise)	390				

Sumber: data primer diolah 2023

Dari hasil Tabel 4.7 dapat dilihat nilai rata-rata, terendah dan tertinggi jawaban pada kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh. Nilai rata-rata jawaban responden untuk pernyataan kepemimpinan yaitu sebesar 4,07 dengan nilai minimum 1 (Sangat Tidak Setuju) dan maksimal 5 (Sangat Setuju). Pada pernyataan disiplin kerja rata-rata nilai jawaban responden sebesar 3,76 dengan nilai minimum sebesar 1 (Sangat Tidak Setuju) dan nilai maksimal 5 (Sangat Setuju). Pada pernyataan kompensasi rata-rata nilai jawaban responden sebesar 4,11 dengan nilai minimum 1 (Sangat Tidak Setuju) dan maksimal 5 (Sangat Setuju). Pada pernyataan kinerja karyawan rata-rata nilai jawaban responden sebesar 3,84 dengan nilai minimum sebesar 1 (Sangat Tidak Setuju) dan nilai maksimal sebesar 5 (Sangat Setuju).

4.1.4.1 Kinerja Karyawan

Menurut Winardi (2018:63) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal menyangkut efektifitas operasional suatu administrasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya, karena instansi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu instansi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Adapun gambaran kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Aceh sebagai berikut:

Tabel 4.8
Gambaran Kinerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh

No.	Kinerja Karyawan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang ditetapkan perusahaan.	1	1,3	5	6,4	14	17,9	33	42,3	25	32,1	3,97
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan.	1	1,3	1	1,3	14	17,9	34	43,6	28	35,9	4,12
3	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya.	0	0	1	1,3	15	19,2	35	44,9	27	34,6	4,13
4	Saya memberikan kontribusi kepada karyawan lain, baik tenaga dan pikiran.	0	0	2	2,6	9	11,5	31	39,7	36	46,5	4,29
5	Saya melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan.	0	0	4	5,1	12	15,4	40	51,3	22	28,2	4,03
Rerata												4,11

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 4,11 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan.

4.1.4.2 Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:113) gaya kepemimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Adapun gambaran kepemimpinan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh sebagai berikut:

Tabel 4.9
Gambaran Kepemimpinan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh

No.	Kinerja Karyawan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pemimpin anda mengerti tentang mesin dan memberi laporan persif dengan baik.	1	1,3	3	3,8	12	15,4	34	43,6	28	35,9	4,09
2	Pemimpin anda mempunyai hubungan sosial yang baik dengan karyawannya.	1	1,3	3	3,8	17	21,8	32	41	25	32,1	3,99
3	Pemimpin anda menerima resiko atas tindakannya dalam bekerja dan tidak ragu dalam mengambil keputusan.	1	1,3	3	3,8	10	12,8	33	42,3	31	39,7	4,15

Tabel 4.9 Lanjutan

No.	Kinerja Karyawan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
4	Pemimpin anda menerima saran dari karyawannya dan bertanggung jawab terhadap tugasnya dengan baik.	0	0	1	1,3	10	12,8	50	64,1	17	21,8	4,06
5	Pemimpin anda selalu memberikan peringatan kepada karyawan, bila ada karyawan yang berperilaku kurang sopan di lingkungan kerja.	2	2,6	2	2,6	12	15,4	34	43,6	28	35,9	4,08
Rerata												4,07

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa kepemimpinan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 4,07 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang variabel kepemimpinan.

4.1.4.3 Disiplin Kerja

Menurut Kurbani (2018:15) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen perusahaan untuk mendorong para anggota organisasi atau karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati sesuai dengan ketentuan yang telah ada. Adapun gambaran disiplin kerja pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh sebagai berikut:

Tabel 4.10
Gambaran Disiplin Kerja pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh

No.	Kinerja Karyawan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	3	3,8	2	2,6	22	28,2	32	41	19	24,4	3,79
2	Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam pekerjaan.	2	2,6	3	3,8	20	25,6	30	38,5	23	29,5	3,88
3	Gaji yang saya dapatkan mampu memotivasi saya untuk bekerja secara sungguh-sungguh.	1	1,3	4	5,1	25	32,1	29	32,1	19	24,4	3,78
4	Perusahaan memberikan hukuman yang sesuai terhadap karyawan yang indisipliner.	1	1,3	1	1,3	30	38,5	34	43,6	12	15,4	3,71
5	Rekan kerja saya memberikan pengaruh positif dalam bekerja.	0	0	3	3,8	33	42,3	28	35,9	14	17,9	3,68
6	Perusahaan rutin melakukan pengawasan terhadap karyawan.	2	2,6	1	1,3	27	34,6	20	38,5	18	23,1	3,78
7	Sanksi yang didapatkan karyawan indisipliner sudah sesuai dengan peraturan kerja perusahaan.	1	1,3	2	2,6	32	41	31	39,7	12	15,4	3,65
8	Perusahaan memberi sanksi yang tegas terhadap karyawan yang indisipliner.	1	1,3	3	3,8	27	34,6	29	37,2	18	23,1	3,77
Rerata												3,76

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa disiplin kerja pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 3,76

unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang disiplin kerja.

4.1.4.4 Kompensasi

Kompensasi adalah segala jenis pendapatan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi sebagai pemberi kerja, diterima oleh karyawan sebagai pelaksana kerja. Kompensasi merupakan balasan atas jasa-jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berbentuk uang atau bukan (*financial* atau *non financial*). Adapun gambaran kompensasi pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh sebagai berikut:

Tabel 4.11
Gambaran Kompensasi Kerja pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh

No.	Kinerja Karyawan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan dan hasil kerja saya.	3	3,8	1	1,3	14	17,9	37	47,4	23	29,5	3,97
2	Saya menerima insentif setiap bulannya sesuai dengan hasil kerja saya.	2	2,6	3	3,8	11	14,1	39	50	23	29,5	4
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan.	1	1,3	4	5,1	10	12,8	35	44,9	28	35,9	4,09
4	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) sesuai dengan 1 bulan gaji.	1	1,3	6	7,7	15	19,2	24	30,8	32	41	4,03

Tabel 4.11 Lanjutan

No.	Kinerja Karyawan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
5	Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan dengan mudah bagi setiap karyawan.	0	0	1	1,3	16	20,5	44	46,4	17	21,8	3,99
Rerata												4,02

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa kompensasi pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 4,02 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kompensasi.

4.1.5 Hasil Kualitas Data

4.1.5.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* menggunakan bantuan *software computer* melalui program *Statistic Package for Social Science* (SPSS) 23. Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5%.

Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai kolerasi hasil perhitungan yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis kolerasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan semua item pernyataan mempunyai $r\text{-hitung} > \text{nilai kritis kolerasi } product\ moment$ untuk $n = 78$ pada tingkat signifikansi 5%, sehingga semua pernyataan tersebut signifikan dan memiliki

validitas konstruk. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas dapat dilihat Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai r- kritis n=78	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,731	0,223	Valid
	0,753		
	0,657		
	0,736		
	0,707		
Kepemimpinan	0,723	0,223	Valid
	0,75		
	0,772		
	0,623		
	0,742		
Disiplin Kerja	0,618	0,223	Valid
	0,675		
	0,644		
	0,523		
	0,384		
	0,52		
	0,425		
	0,628		
Kompensasi	0,784	0,223	Valid
	0,592		
	0,66		
	0,635		
	0,563		

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,223 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.1.5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Analisa digunakan untuk menafsirkan kolerasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Hasil uji reliabilitas (Tabel 4.13) untuk variabel dependen dan variabel independen menunjukkan hasil yang reliabel. Nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan > 0.60 sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan handal. Berikut ini ditampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	5	0,881	Handal
Kepemimpinan	5	0,882	Handal
Disiplin Kerja	8	0,829	Handal
Kompensasi	5	0,839	Handal

Sumber : Data primer, tahun 2023 (diolah)

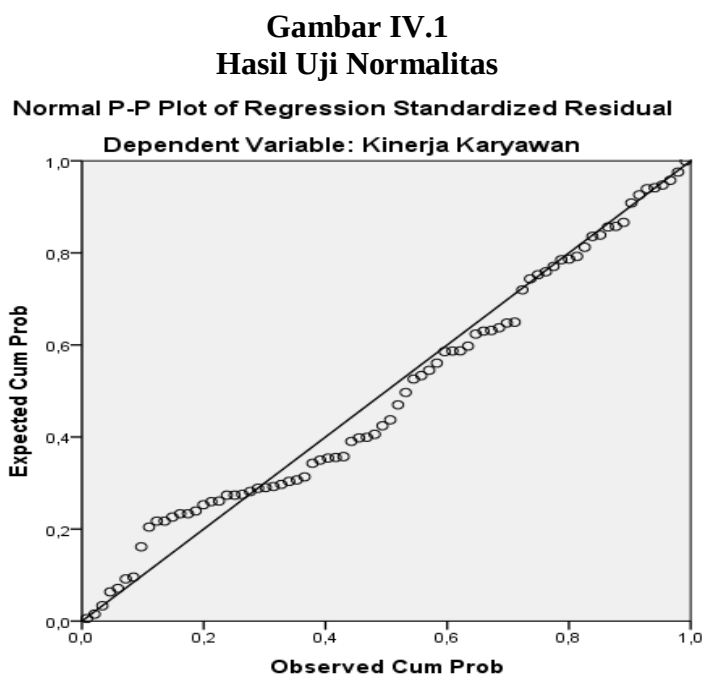
Hasil pengolahan data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel yakni sebesar 0,881 untuk variabel kinerja karyawan, sebesar 0,882 untuk variabel kepemimpinan, sebesar 0,829 untuk variabel disiplin kerja dan sebesar 0,839 untuk variabel kompensasi.

4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah 2 (dua) model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011:161) model regresi yang berdistribusi normal dapat dilihat pada gambar hasil *output* program SPSS yaitu *Normal P-Plot of*

Regression Standarized Residual. Adapun gambar tersebut ditampilkan sebagai berikut:



Dari Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan syarat yang dikemukakan oleh Ghozali (2011:161) yang menyatakan bahwa model regresi yang berdistribusi normal adalah jika data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan berdistribusi normal.

4.1.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut ini ditampilkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	0,120	8,338
	Disiplin Kerja	0,203	4,935
	Kompensasi	0,126	7,957

a. Dependent Variable Kinerja Karyawan

Interpretasi dari Tabel 4.14 diatas terlihat nilai VIF (*variance inflation model*) sebagai berikut:

- a) Nilai VIF kepemimpinan = 8,338
- b) Nilai VIF disiplin kerja = 4,935
- c) Nilai VIF kompensasi = 7,957

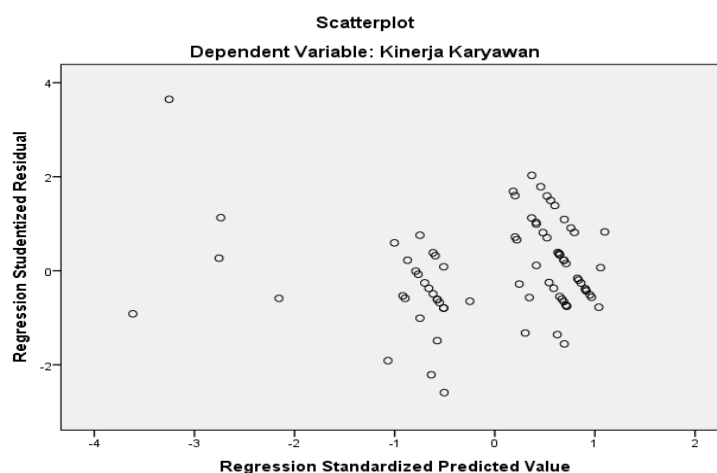
Berdasarkan syarat yang dikemukakan oleh Ghazali (2011:105) yang menyatakan bahwa model regresi yang tidak terjadi multikolnearitas adalah jika nilai $VIF < 10$. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi multikolnearitas.

4.1.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan saat uji regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Naray (2015) untuk membuktikan apakah model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar hasil *output* program SPSS yaitu *Scatterplot* dengan syarat jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya kemudian menyempit maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun

gambar *Scatterplot* model regresi dalam penelitian ini ditampilkan sebagai berikut:

Gambar IV.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik menyebar secara acak serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan syarat yang telah dikemukakan oleh Naray (2015), maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.7 Hasil Regresi Linear Berganda

Pengujian pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial maupun menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* computer SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23, hasil regresi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara rinci dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,136	,840		1,353	,180		
Kepemimpinan	,419	,108	,433	3,870	,000	,120	8,338
Disiplin Kerja	,134	,061	,189	2,190	,032	,203	4,935
Kompensasi	,341	,106	,352	3,216	,002	,126	7,957

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *output* SPSS yang terlihat pada Tabel 4.15, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 1,136 + 0,419X_1 + 0,134X_2 + 0,341X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,136. Konstanta merupakan nilai tetap yang menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan nilai variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi maka nilai kinerja karyawan akan sebesar 1,136.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,419. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,419. Begitu pula sebaliknya apabila variabel kepemimpinan mengalami penurunan 1 poin, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,419. Kenaikan dan penurunan tersebut terjadi jika nilai variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,134. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,134.

Begitu pula sebaliknya apabila variabel disiplin kerja mengalami penurunan 1 poin, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,134. Kenaikan dan penurunan tersebut terjadi jika nilai variabel lainnya tetap.

4. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,341. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,341. Begitu pula sebaliknya apabila variabel kompensasi mengalami penurunan 1 poin, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,341. Kenaikan dan penurunan tersebut terjadi jika nilai variabel lainnya tetap.

4.1.8 Hasil Uji Hipotesis

4.1.8.1 Hasil Uji-t (Parsial)

Uji uji-t (parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Uji-t (parsial) dalam penelitian ini juga untuk menjawab hipotesis pertama, kedua, dan ketiga. Hasil uji-t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	T _{Hitung}	Sig.	T _{Tabel}
1 (Constant)	1,353	,180	
Kepemimpinan	3,870	,000	1,99254
Disiplin Kerja	2,190	,032	1,99254
Kompensasi	3,216	,002	1,99254

a. Dependent Variable Produktivitas

Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.16, maka pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Pengujian terhadap variabel kepemimpinan

Berdasarkan rancangan hipotesis yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, untuk mengetahui hipotesis pertama diterima, yaitu jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig.} < 0,05$. Pada Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai $t \text{ hitung}$ kepemimpinan yaitu sebesar 3,870 dan nilai Sig. Sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan $3,870 (t \text{ hitung}) > 1,99254 (t \text{ tabel})$ dan $0,000 < 0,05$. Maka hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya kepemimpinan secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

2. Pengujian terhadap variabel disiplin kerja

Berdasarkan rancangan hipotesis yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, untuk mengetahui hipotesis kedua diterima, yaitu jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{Sig.} < 0,05$. Pada Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai $t \text{ hitung}$ disiplin kerja yaitu sebesar 2,190 dan nilai Sig. Sebesar 0,032. Nilai tersebut menunjukkan $2,190 (t \text{ hitung}) > 1,99254 (t \text{ tabel})$ dan $0,032 < 0,05$. Maka hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya disiplin kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

3. Pengujian terhadap variabel kompensasi

Berdasarkan rancangan hipotesis yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, untuk mengetahui hipotesis ketiga diterima, yaitu jika $t \text{ hitung} > t$

tabel dan nilai Sig. $< 0,05$. Pada Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai t hitung kompensasi yaitu sebesar 3,216 dan nilai Sig. Sebesar 0,002. Nilai tersebut menunjukkan $3,216 (t \text{ hitung}) > 1,99254 (t \text{ tabel})$ dan $0,002 < 0,05$. Maka hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya kompensasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

4.1.9.2 Hasil Uji-F (Simultan)

Uji uji-F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji-F (simultan) dalam penelitian ini juga untuk menjawab hipotesis keempat. Adapaun hasil uji-F (simultan) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji-F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	790,494	3	263,498	197,176	,000 ^b
Residual	98,891	74	1,336		
Total	889,385	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan rancangan hipotesis yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, untuk mengetahui hipotesis keempat diterima, yaitu jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan nilai Sig. $< 0,05$. Pada Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai F hitung yaitu sebesar 219,314 dan nilai Sig. Sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan $197,176 (F \text{ hitung}) > 2,73 (F \text{ tabel})$ dan $0,000 < 0,05$. Maka hasil tersebut menjelaskan bahwa hipotesis keempat diterima, artinya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

4.1.8.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya persentase kontribusi variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Koefisien determinasi dapat dianalisis melalui uji koefisien determinasi dengan menghitung *R Square* (R^2).

Tabel 4.18
Koefisiensi Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,943 ^a	,889	,884	1,15601	1,765

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat nilai korelasi antar variabel adalah sebesar 0,943. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) yaitu sebesar 94,3%. Hal ini berarti bahwa hubungan kedua variabel sangat besar. Adapun nilai koefisien determinasi yaitu pada kolom *R Square* (R^2) sebesar 0,889. Nilai tersebut mendekati angka 1, yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai tersebut juga menunjukkan bahwa sebesar 88,9% kinerja karyawan dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi. Hal tersebut menjelaskan bahwa baik kenaikan maupun penurunan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan yang memiliki seorang pemimpin yang baik tentu akan membuat perusahaannya menjadi baik pula dengan memutuskan suatu kebijakan serta menjadi teladan bagi seluruh karyawan sehingga setiap karyawan mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pada dasarnya pemimpin yang baik lahir dari pengalaman, pengetahuan dan keahlian yang telah dicapai oleh individu seseorang.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa secara individu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis koefisien regresi didapati nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,419. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin kepemimpinan juga diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,419. Demikian pula dari hasil uji t pada kepemimpinan ditemukan nilai sebesar 3,870 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan secara individu mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan seorang direktur perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan dari seorang direktur dalam memimpin suatu perusahaan maka akan menciptakan kinerja karyawan yang buruk pula.

Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munawir, dkk. (2014), Tongo (2014) dan Ardiyani (2018) yang

juga menyimpulkan bahwa kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ada pada suatu perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan tingkah laku dari setiap individu karyawan dalam suatu perusahaan dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, mampu untuk mengetahui bahwa perusahaan mengharapkan pencapaian kerja yang dari setiap karyawan. Tentu dengan kesadaran ini, kinerja karyawan tersebut akan lebih baik dari seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa secara individu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis koefisien regresi didapati nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,134. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin disiplin kerja juga diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,134. Demikian pula dari hasil uji-t untuk disiplin kerja ditemukan nilai sebesar 2,190 dan nilai signifikansi sebesar 0,032. Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara individu mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Demikian pula sebaliknya, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula.

Hasil penelitian ini juga membenarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tongo (2014) dan Ardiyani (2018) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kineja Karyawan

Pemberian kompensasi dari perusahaan kepada para karyawannya diharapkan agar para karyawan memberikan kinerja yang lebih bagi perusahaan. Selain itu pemberian kompensasi juga bertujuan untuk menimbulkan perasaan senang dan semangat bagi karyawan yang menghasilkan karyawan yang loyal terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa secara individu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis koefisien regresi didapati nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,341. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin kompensasi juga diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,341. Demikian pula dari hasil uji-t untuk kompensasi ditemukan nilai sebesar 3,216 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai ini menunjukkan bahwa kompensasi secara individu mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa semakin sering perusahaan memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, perusahaan yang enggan memberikan kompensasi kepada karyawan akan menurunkan tingkat kinerja para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juliningrum dan Sudiro (2013), Munawir, dkk. (2014), serta Setiawan dan Mujiati (2016) yang mendapati bahwa pemberian kompensasi mampu untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu sifat dari seorang pemimpin perusahaan dalam memimpin perusahaannya serta dalam mengambil suatu kebijakan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Martoyo (2000:176) kepemimpinan terdiri dari 5 (lima) aspek penting, yaitu kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, sifat mendengarkan dan ketegasan. Suatu perusahaan yang memiliki sosok pemimpin yang memiliki 5 (lima) aspek tersebut, tentu akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja para karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu sifat baik yang ada pada seorang karyawan dan dengan sifat tersebut karyawan menjadi sadar tentang tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:194) ada 8 (delapan) elemen penting dalam membentuk disiplin kerja seorang karyawan, yaitu dukungan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Seorang karyawan yang memiliki 8 (delapan) elemen tersebut tentu akan menjadi seorang karyawan yang menguntungkan bagi perusahaan dikarenakan karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kompensasi merupakan suatu *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut karena telah memberikan pelayanan terbaik bagi perusahaan. Badriyah (2015:164) mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator dalam kompensasi yaitu gaji, insentif, bonus, tunjangan dan fasilitas kantor. Setiap karyawan tentu mengharapkan pemberian kompensasi dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja karena telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran yang lebih kepada perusahaan. Perusahaan sebagai pemberi kompensasi, mengharapkan dengan diberikannya kompensasi kepada setiap karyawan, maka karyawan akan meningkatkan pencapaian kerja.

Dalam penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi ditemukan nilai sebesar 88,9%. Nilai ini menjelaskan bahwa dengan adanya ketiga faktor yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 88,9%. Tentu nilai ini cukup besar karena hanya menyisakan 11,1% faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti, motivasi, struktur organisasi, budaya organisasi dan sebagainya. Berdasarkan hasil ini PT. Arista Auto Prima diharapkan untuk mempertahankan eksistensi ketiga faktor tersebut guna meningkatkan kinerja para karyawan.

4.3 Implikasi Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara

simultan. Dalam penelitian ini menemukan bahwa secara parsial kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan yang tegas dan berwibawa dari seorang pemimpin perusahaan akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Jika dilihat dari nilai pengaruhnya, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada disiplin kerja dan kompensasi. Maka bagi pihak PT. Arista Auto Prima Banda Aceh untuk semestinya mempertahankan kepemimpinan yang ada saat ini atau bahkan meningkatkan nilai kepemimpinan karena berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini juga menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang lebih disiplin mampu bekerja lebih baik daripada karyawan yang kurang disiplin. Jika dilihat dari nilai pengaruhnya, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan paling rendah daripada kepemimpinan dan kompensasi. Maka bagi pihak PT. Arista Auto Prima Banda Aceh agar semestinya mengevaluasi kembali tingkat kedisiplinan para karyawannya demi lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi juga berhasil mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk kompensasi sangat bagus untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika dilihat dari nilai pengaruhnya, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada disiplin kerja, namun lebih rendah daripada kepemimpinan. Maka bagi pihak PT. Arista Auto Prima Banda Aceh agar

sebaiknya mempertahankan atau lebih memperhatikan pentingnya pemberian kompensasi kepada karyawan guna meningkatkan kinerja para karyawan.

Jika ditinjau dari pengaruh secara simultan, kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi memiliki nilai yang cukup besar. Hal ini menandakan bahwa adanya tiga faktor yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi sangat bagus untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan khususnya pada karyawan di PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan secara individu (parsial) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
2. Disiplin kerja secara individu (parsial) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
3. Kompensasi secara individu (parsial) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.
4. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi setiap perusahaan terutama PT. Arista Auto Prima Banda Aceh untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi karena mampu mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan.

2. Lingkup penelitian terbatas karyawan pada PT. Arista Auto Prima Banda Aceh, diharapkan penelitian selanjutnya menambah objek penelitiannya karena memungkinkan ditemukan hasil dan kesimpulan yang berbeda jika dilakukan pada objek yang berbeda.
3. Penelitian selanjutnya, diharapkan untuk memperluas penelitian dengan menambah variabel penelitian yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan agar mengawasi saat pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga jawaban yang diperoleh sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing
- Badriyah, mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bungin, Burhan (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Darsono Prawironegoro (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Kencana Media
- Eka Suhartini (2013). *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Press
- Elmi, F (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke 8. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan, Malayu(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irawan, R & Handayani (2018). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Relasi Abadi*. Jakarta: Widya Cipta. Vol 2, No.1.
- Kurbani, A (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv Internasional Group*. Jurnal Wahana Ekonomika. Vol 5 No. 1
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2018). *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology*. Mason: John Wiley & Sons, Inc.
- Malhotra, Naresh. (2015). *Basic Marketing Research*. Pearson Education: England.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Manulang (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Alfabet
- Naray, Arlan Rolland (2015). *Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Struktur Aktiva, dan Ukuran Penjualan Terhadap Struktur Modal Pada Bank Pemerintah Kategori Buku 4*. Jurnal EMBA, 3(2), 896 – 907
- Noor, J. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sinambela, Lijan Poltak (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma (2015). *Research Methods For Bussiness*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma (2017). *Research Methods For Bussiness*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wati, Lina Asmara dan Mimit Primyastanto (2018). *Ekonomi Produksi Perikanan dan Kelautan Modern*. Malang : UB Press.

Lampiran I Kuisisioner Penelitian**KUISISIONER PENELITIAN****“PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARISTA AUTO PRIMA
BANDA ACEH”**

Kepada,
Yth. Bapak/ Ibu
Karyawan PT. Arista Auto Prima
Di Tempat

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi sebagai persyaratan skripsi pada Universitas Muhammadiyah Aceh, saya melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arista Auto Prima Banda Aceh”. Dengan ini mengharap bantuan bapak/ ibu berkenan mengisi kuisisioner yang saya sediakan sebagaimana terlampir.

Perlu saya sampaikan bahwa hasil pengisian kuisisioner ini bersifat ilmiah yang semata-mata digunakan untuk keperluan penulisan skripsi. Demikian atas bantuan dan berkenannya bapak/ ibu dalam pengisian kuisisioner ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Muhammad Azzumar
NPM: 1902120241

Petunjuk Kuisisioner

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda checklist (v) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SangatSetuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima Kasih atas partisipasi Anda.

Identitas Responden

Nama Responden :.....

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : (1) Pria (2) Wanita

Pendidikan Terakhir :.....

Status :.....

Lama Bekerja :.....

Divisi :.....

KEPEMIMPINAN

NO	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pemimpin anda mengerti tentang mesin dan memberi laporan persif dengan baik.					
2	Pemimpin anda mempunyai hubungan sosial yang baik dengan karyawannya.					
3	Pemimpin anda menerima resiko atas tindakannya dalam bekerja dan tidak ragu dalam mengambil keputusan.					
4	Pemimpin anda menerima saran dari karyawannya dan bertanggung jawab terhadap tugasnya dengan baik.					
5	Pemimpin anda selalu memberikan peringatan kepada karyawan, bila ada karyawan yang berperilaku kurang sopan di lingkungan kerja.					

DISIPLIN KERJA

NO	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2	Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam pekerjaan.					
3	Gaji yang saya dapatkan mampu memotivasi saya untuk bekerja secara sungguh-sungguh.					
4	Perusahaan memberikan hukuman yang sesuai terhadap karyawan yang indisipliner.					
5	Rekan kerja saya memberikan pengaruh positif dalam bekerja.					
6	Perusahaan rutin melakukan pengawasan terhadap karyawan.					
7	Sanksi yang didapatkan karyawan indisipliner sudah sesuai dengan peraturan kerja perusahaan.					
8	Perusahaan memberi sanksi yang tegas terhadap karyawan yang indisipliner.					

KOMPENSASI

NO	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan dan hasil kerja saya.					
2	Saya menerima insentif setiap bulannya sesuai dengan hasil kerja saya.					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan.					
4	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) sesuai dengan 1 bulan gaji.					
5	Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan dengan mudah bagi setiap karyawan.					

KINERJA KARYAWAN

NO	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan.					
3	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya.					
4	Saya memberikan kontribusi kepada karyawan lain, baik tenaga dan pikiran.					
5	Saya melakukan pekerjaan tanpa di perintah oleh atasan.					

LAMPIRAN II Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,882	,883	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,0897	,88547	78
X1.2	3,9872	,90444	78
X1.3	4,1538	,88387	78
X1.4	4,0641	,63122	78
X1.5	4,0769	,92258	78

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	1,000	,666	,613	,454	,659
X1.2	,666	1,000	,685	,525	,608
X1.3	,613	,685	1,000	,611	,654
X1.4	,454	,525	,611	1,000	,549
X1.5	,659	,608	,654	,549	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,074	3,987	4,154	,167	1,042	,004	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16,2821	7,945	,723	,555	,855
X1.2	16,3846	7,746	,750	,580	,849
X1.3	16,2179	7,757	,772	,608	,843
X1.4	16,3077	9,514	,623	,421	,880
X1.5	16,2949	7,691	,742	,561	,851

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,3718	12,340	3,51290	5

LAMPIRAN III Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,829	,826	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3,7949	,97180	78
X2.2	3,8846	,96673	78
X2.3	3,7821	,92086	78
X2.4	3,7051	,79133	78
X2.5	3,6795	,81374	78
X2.6	3,7821	,90665	78
X2.7	3,6538	,81904	78
X2.8	3,7692	,89621	78

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
X2.1	1,000	,458	,501	,343	,195	,479	,285	,616
X2.2	,458	1,000	,540	,498	,481	,430	,310	,434
X2.3	,501	,540	1,000	,374	,322	,456	,381	,426
X2.4	,343	,498	,374	1,000	,235	,289	,301	,452
X2.5	,195	,481	,322	,235	1,000	,203	,163	,271
X2.6	,479	,430	,456	,289	,203	1,000	,247	,353
X2.7	,285	,310	,381	,301	,163	,247	1,000	,385
X2.8	,616	,434	,426	,452	,271	,353	,385	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,756	3,654	3,885	,231	1,063	,005	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26,2564	17,076	,618	,500	,800
X2.2	26,1667	16,712	,675	,511	,791
X2.3	26,2692	17,212	,644	,434	,796
X2.4	26,3462	18,775	,523	,327	,813
X2.5	26,3718	19,561	,384	,250	,830
X2.6	26,2692	18,147	,520	,315	,814
X2.7	26,3974	19,256	,425	,217	,825
X2.8	26,2821	17,478	,628	,482	,799

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30,0513	22,984	4,79420	8

LAMPIRAN IV Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,839	,840	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3,9744	,93939	78
X3.2	4,0000	,91168	78
X3.3	4,0897	,90001	78
X3.4	4,0256	1,01897	78
X3.5	3,9872	,69308	78

Inter-Item Correlation Matrix

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3.1	1,000	,652	,648	,598	,498
X3.2	,652	1,000	,538	,363	,349
X3.3	,648	,538	1,000	,507	,377
X3.4	,598	,363	,507	1,000	,589
X3.5	,498	,349	,377	,589	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,015	3,974	4,090	,115	1,029	,002	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16,1026	7,392	,784	,630	,763
X3.2	16,0769	8,332	,592	,454	,819
X3.3	15,9872	8,091	,660	,468	,801
X3.4	16,0513	7,660	,635	,493	,810
X3.5	16,0897	9,407	,563	,383	,828

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,0769	12,280	3,50424	5

LAMPIRAN V Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,881	,882	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3,9744	,93939	78
Y.2	4,1154	,83714	78
Y.3	4,1282	,76207	78
Y.4	4,2949	,77475	78
Y.5	4,0256	,80541	78

Inter-Item Correlation Matrix

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	1,000	,598	,585	,617	,636
Y.2	,598	1,000	,608	,668	,631
Y.3	,585	,608	1,000	,551	,481
Y.4	,617	,668	,551	1,000	,612
Y.5	,636	,631	,481	,612	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,108	3,974	4,295	,321	1,081	,015	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16,5641	7,028	,731	,544	,853
Y.2	16,4231	7,416	,753	,582	,846
Y.3	16,4103	8,115	,657	,456	,868
Y.4	16,2436	7,771	,736	,549	,851
Y.5	16,5128	7,734	,707	,525	,857

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,5385	11,550	3,39860	5

LAMPIRAN VI Karakteristik Responden

Statistics

		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Status Perkawinan	Lama Bekerja	Divisi
N	Valid	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dibawah 20 Tahun	15	19,2	19,2	19,2
	21 - 25 Tahun	23	29,5	29,5	48,7
	26 - 30 Tahun	20	25,6	25,6	74,4
	31 - 35 Tahun	7	9,0	9,0	83,3
	36 - 40 Tahun	11	14,1	14,1	97,4
	Diatas 40 Tahun	2	2,6	2,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	56	71,8	71,8	71,8
	Wanita	22	28,2	28,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	20	25,6	25,6	25,6
	DIII	4	5,1	5,1	30,8
	S1	37	47,4	47,4	78,2
	S2	1	1,3	1,3	79,5
	Lain-lain	16	20,5	20,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	46	59,0	59,0	59,0
	Belum Menikah	32	41,0	41,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dibawah 1 Tahun	8	10,3	10,3	10,3
	1 - 2 Tahun	30	38,5	38,5	48,7
	2,1 - 3 Tahun	15	19,2	19,2	67,9
	3,1 - 4 Tahun	13	16,7	16,7	84,6
	4,1 - 5 Tahun	8	10,3	10,3	94,9
	Diatas 5 Tahun	4	5,1	5,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sparepart	6	7,7	7,7	7,7
	Admin	13	16,7	16,7	24,4
	Services	23	29,5	29,5	53,8
	Sales	36	46,2	46,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

LAMPIRAN VII Hasil Output SPSS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	20,5385	3,39860	78
Kepemimpinan	20,3718	3,51290	78
Disiplin Kerja	30,0513	4,79420	78
Kompensasi	20,0769	3,50424	78

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	390	1,00	5,00	4,0744	,84968
Disiplin Kerja	624	1,00	5,00	3,7564	,88593
Kompensasi	390	1,00	5,00	4,0154	,89544
Kinerja Karyawan	390	1,00	5,00	4,1077	,82922
Valid N (listwise)	390				

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,925	,877	,918
	Kepemimpinan	,925	1,000	,879	,927
	Disiplin Kerja	,877	,879	1,000	,873
	Kompensasi	,918	,927	,873	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000	,000	,000
	Kepemimpinan	,000	.	,000	,000
	Disiplin Kerja	,000	,000	.	,000
	Kompensasi	,000	,000	,000	.
N	Kinerja Karyawan	78	78	78	78
	Kepemimpinan	78	78	78	78
	Disiplin Kerja	78	78	78	78
	Kompensasi	78	78	78	78

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,943 ^a	,889	,884	1,15601	1,765

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790,494	3	263,498	197,176	,000 ^b
	Residual	98,891	74	1,336		
	Total	889,385	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,136	,840		1,353	,180		
Kepemimpinan	,419	,108	,433	3,870	,000	,120	8,338
Disiplin Kerja	,134	,061	,189	2,190	,032	,203	4,935
Kompensasi	,341	,106	,352	3,216	,002	,126	7,957

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

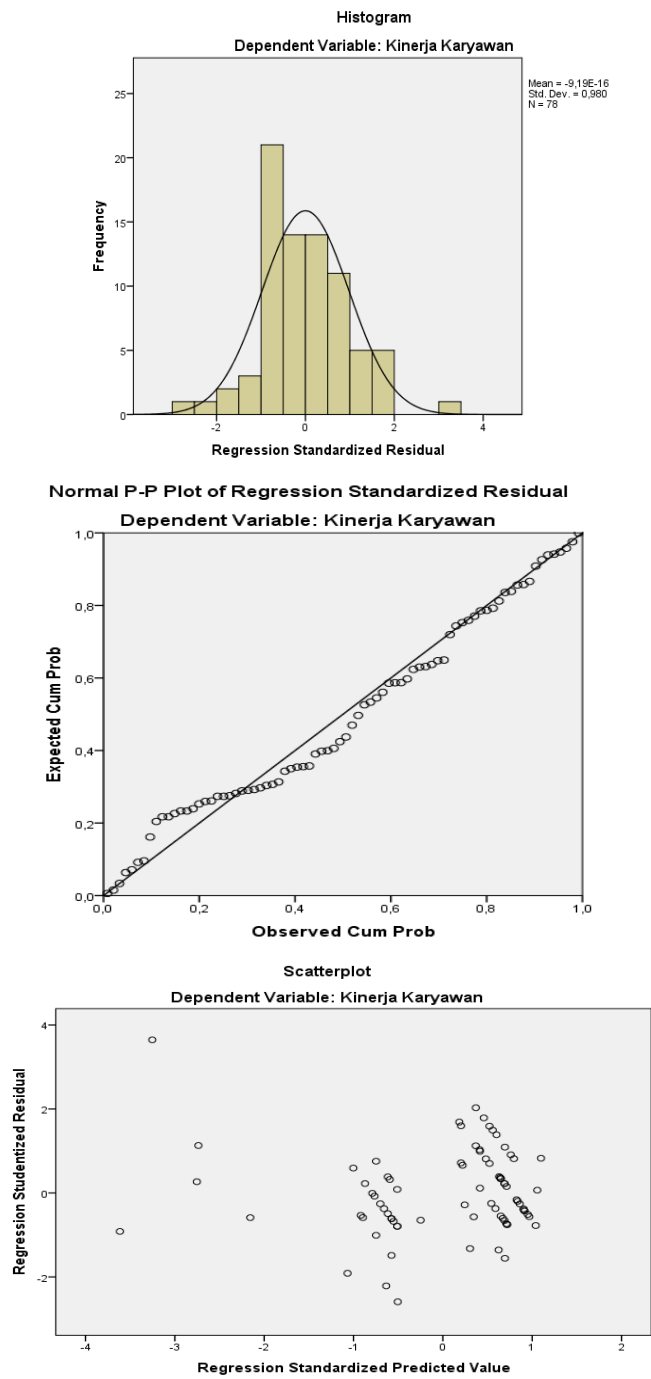
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kompensasi
1	1	3,975	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,019	14,306	,93	,02	,01	,02
	3	,004	33,269	,07	,10	,98	,18
	4	,002	43,555	,00	,89	,01	,79

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	8,9554	24,0585	20,5385	3,20408	78
Std. Predicted Value	-3,615	1,099	,000	1,000	78
Standard Error of Predicted Value	,137	,499	,251	,074	78
Adjusted Predicted Value	9,1743	24,0301	20,5301	3,22112	78
Residual	-2,92092	3,88339	,00000	1,13327	78
Std. Residual	-2,527	3,359	,000	,980	78
Stud. Residual	-2,592	3,646	,003	1,016	78
Deleted Residual	-3,07300	4,57568	,00833	1,21976	78
Stud. Deleted Residual	-2,700	3,999	,007	1,043	78
Mahal. Distance	,100	13,367	2,962	2,568	78
Cook's Distance	,000	,593	,020	,068	78
Centered Leverage Value	,001	,174	,038	,033	78

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN VIII Tabel r-Kritis

Tabel Nilai Kritis R Pearson ($p = 0,05$)

N	DB	R
3	1	0,997
4	2	0,950
5	3	0,878
6	4	0,811
7	5	0,754
8	6	0,707
9	7	0,666
10	8	0,632
11	9	0,602
12	10	0,576
13	11	0,553
14	12	0,532
15	13	0,514
16	14	0,497
17	15	0,482
18	16	0,468
19	17	0,456
20	18	0,444
21	19	0,433
22	20	0,423
23	21	0,413
24	22	0,404
25	23	0,396
26	24	0,388
27	25	0,381
28	26	0,374
29	27	0,367
30	28	0,361
31	29	0,355
32	30	0,349
33	31	0,344
34	32	0,339
35	33	0,334

N	DB	R
36	34	0,329
37	35	0,325
38	36	0,320
39	37	0,316
40	38	0,312
41	39	0,308
42	40	0,304
43	41	0,301
44	42	0,297
45	43	0,294
46	44	0,291
47	45	0,288
48	46	0,285
49	47	0,282
50	48	0,279
51	49	0,276
52	50	0,273
53	51	0,271
54	52	0,268
55	53	0,266
56	54	0,263
57	55	0,261
58	56	0,259
59	57	0,256
60	58	0,254
61	59	0,252
62	60	0,250
63	61	0,248
64	62	0,246
65	63	0,244
66	64	0,242
67	65	0,240
68	66	0,239

N	DB	R
69	67	0,237
70	68	0,235
71	69	0,234
72	70	0,232
73	71	0,230
74	72	0,229
75	73	0,227
76	74	0,226
77	75	0,224
78	76	0,223
79	77	0,221
80	78	0,220
81	79	0,219
82	80	0,217
83	81	0,216
84	82	0,215
85	83	0,213
86	84	0,212
87	85	0,211
88	86	0,210
89	87	0,208
90	88	0,207
91	89	0,206
92	90	0,205
93	91	0,204
94	92	0,203
95	93	0,202
96	94	0,201
97	95	0,200
98	96	0,199
99	97	0,198
100	98	0,197
101	99	0,196

LAMPIRAN IX Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN X Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79