

Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pt. Zarnita Abadi)

Ardiansyah

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pelita Nusantara, Prodi : Administrasi Bisnis
Jl. Simpang Peut Jeuram, Jl. Meulaboh - Beutong Ateuh No.Km 06, Cot Kuta, Kec. Suka Makmue, Kabupaten
Nagan Raya, Aceh 23671
ardinagan@gmail.com

Maulidar

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pelita Nusantara, Prodi : Administrasi Bisnis
maulidar388@gmail.com
Corresponden Author : ardinagan@gmail.com

Article's History:

Received 23 June 2024; Received in revised form 17 July 2024; Accepted 28 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Ardiansyah., & Maulidar. (2024). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pt. Zarnita Abadi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2856-2865. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.3010>

Abstrak

This study aims to analyze the effect of compensation (X1), leadership style (X2) and work discipline (X3) on employees performance (Y) in PT. Tirta Investama, Pondok Pinang. The samples were obtained by purposive sampling method, and selected 49 respondents as a sample. While the analysis of the data used in his research include: quality test, classic assumption test, multiple liner regression analysis and hypotheses test. Results partial significance test (t statistic test) of the analysis and discussion research shows that: 1) compensation, with tvalue 0,536 < ttabel 1,677 and significant value of 0,595. By using the limit of significance of 0,05, then 0,595 > 0,05. This means that compensation (X1) had no a significant influence on performance employees partially. 2) leadership style, with tvalue 3,718 > ttabel 1,677 and significant value of 0,001. By using the limit of significance of 0,05, then 0,001 < 0,05. This means that leadership style (X2) had a significant influence on performance employees partially. 3) work dicipline, with tvalue 3,949 > ttabel 1,677 and significant value of 0,000. By using the limit of significance of 0,05, then 0,000 < 0,05. This means that work discipline (X3) had a significant influence on performance employees partially. While results simultaneous significance test (F statistic test) shows that Fvalue 10,632 > Ftabel 2,79. This means that the variables of compensation (X1), leadership style (X2) and work discipline (X3) simultaneously had significant influence on employees performance (Y).

Keywords: Kompensasi, Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Dalam konteks bisnis modern, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor krusial dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing tidak hanya menjadi aset, tetapi juga pendorong utama bagi kemajuan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya tidak terlepas dari kemampuan mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini ditekankan oleh Rahmi Yuliana (2012:53) yang menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam sistem terbuka dan dinamis suatu organisasi.

Perusahaan kontraktor dan leveransir, seperti PT. Zarnita Abadi di Banda Aceh, menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengelola kinerja karyawan. PT. Zarnita Abadi, sebagai bagian dari industri jasa pengadaan barang dan kontraktor, perlu memastikan bahwa karyawannya tidak hanya bekerja secara efektif dan efisien, tetapi juga memiliki motivasi dan kedisiplinan yang tinggi.

Masalah utama yang dihadapi oleh PT. Zarnita Abadi mencakup aspek-aspek seperti kompensasi yang belum optimal, gaya kepemimpinan yang otoriter, dan tingkat disiplin kerja yang perlu ditingkatkan. Ketiga faktor ini diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang masih terfokus pada gaji pokok dan tunjangan, tanpa mempertimbangkan hadiah, bonus, atau penghargaan bagi karyawan berprestasi, telah berdampak pada motivasi kerja yang rendah di antara karyawan.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang otoriter yang diterapkan oleh manajemen PT. Zarnita Abadi telah menimbulkan ketidakpuasan dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam memberikan masukan konstruktif kepada pimpinan. Hal ini berpotensi menghambat kolaborasi dan inovasi di tempat kerja. Masalah lainnya adalah tingkat disiplin kerja yang masih rendah, tercermin dari tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan.

Untuk mengatasi tantangan ini, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara individu maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Zarnita Abadi. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dan berdampak pada produktivitas dan kinerja keseluruhan karyawan.

Penelitian ini tidak hanya bermanfaat secara teoritis untuk memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang signifikan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi manajemen PT. Zarnita Abadi dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kompensasi yang lebih adil, penerapan gaya kepemimpinan yang inklusif, dan peningkatan disiplin kerja secara menyeluruh.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di PT. Zarnita Abadi serta industri sejenisnya.

Tinjauan Pustaka

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang berbentuk finansial atau non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas jasanya terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2009:118). Nuraini Firmandari (2014:26) mengatakan "kompensasi sebagai salah satu motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, dilakukan secara adil dan berdasarkan hasil kerja.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih baik menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi, sedangkan keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama dipasar tenaga kerja (Wibowo, 2010:136).

2.1.3 Bentuk Kompensasi

Bentuk dari kompensasi adalah merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi.

2.1.4 Dasar Perhitungan Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya. Pendekatan pekerjaan atau jabatan mengasumsikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan oleh orang yang dibayar untuk jabatan tertentu, sedangkan pendekatan keterampilan mengasumsikan bahwa karyawan tidak dibayar karena jabatan yang disandangnya, tetapi lebih pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pada hakekatnya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua hal tersebut, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Syamsul Arifin (2012:15) mengatakan Unsur yang cukup penting dalam sebuah organisasi adalah adanya pemimpin, Gaya Kepemimpinan merupakan suatu konsep abstrak, tetapi hasilnya nyata. Kadangkala kepemimpinan mengarah pada seni, tetapi seringkali pula berkaitan dengan ilmu. Pada kenyataannya, Gaya kepemimpinan merupakan seni sekaligus ilmu.

2.2.2 Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu. Kartono (2010:34) Mengatakan gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain". Sedangkan Wijaya Supardo (2015:4), mengungkapkan "gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal".

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Setiawan dan Waridin (2016:21). "Mengatakan Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula". (Rivai dan Jauvani, 2011:125) mengatakan "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku".

2.3.2 Macam – Macam Disiplin Kerja

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari karyawan dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Ada dua bentuk disiplin kerja Mangkunegara (2011:129) mengatakan bahwa:

- **Disiplin Preventif**
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan Karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan Karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, Karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif.
- **Disiplin Korektif**
Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan Karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, Karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki Karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Memiliki karyawan yang disiplin tentu saja akan memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan. Namun, sayangnya, tak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama. Ada karyawan yang bisa disiplin dan ada yang tidak. Menumbuhkan sifat disiplin kerja pada karyawan bukanlah hal yang bisa dilakukan sekejap mata. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan Perusahaan

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2016). Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses menilai karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

2.4.3 Kesalahan Penilaian Kerja

Kesalahan penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Mutiara S. Panggabean (2014: 75) mengatakan pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Yani (2012:139) mengatakan pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Metodelogi

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. Zarnita Abadi di Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Zarnita Abadi Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 60 karyawan PT. Zarnita Abadi Banda Aceh. Pengambilan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan jenis kelamin, usia, pendidikan, pendapatan bulanan, dan masa kerja sebagai variabel kontrol.

3.3 Data dan Jenis Data

3.3.1 Data Primer

Data primer dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Zarnita Abadi. Kuesioner ini berisi pertanyaan terkait dengan kompensasi yang diterima, gaya kepemimpinan yang dijalankan, dan tingkat disiplin kerja.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan publikasi yang ada di Kantor PT. Zarnita Abadi Banda Aceh.

3.4 Skala Pengukuran

Data yang dikumpulkan menggunakan skala Likert dengan rentang nilai dari 1 hingga 5, di mana:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

3.5 Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini dioperasionisasikan sebagai berikut:

- Variabel Independen:
 - Kompensasi (X1): gaji, insentif, tunjangan, fasilitas
 - Gaya Kepemimpinan (X2): iklim saling percaya, penghargaan terhadap karyawan, perhatian pada kenyamanan kerja
 - Disiplin Kerja (X3): kepatuhan pada peraturan, semangat kerja, kreativitas dan inovasi
- Variabel Dependen:
 - Kinerja Karyawan (Y): kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, sikap

3.6 Peralatan Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik regresi berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut:

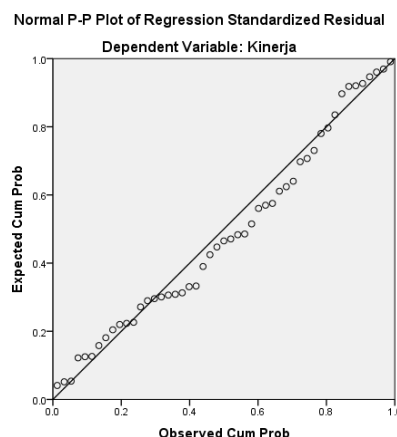
- H_0 : Tidak ada pengaruh antara kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Zamita Abadi Banda Aceh
- H_a : Ada pengaruh antara kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Zamita Abadi Banda Aceh

Pengujian dilakukan menggunakan uji-t untuk pengaruh individual variabel independen dan uji-F untuk pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memeriksa validitas model regresi. Ini termasuk uji normalitas untuk memastikan distribusi data, uji multikolinieritas untuk menguji korelasi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk menguji homogenitas varians residual.

Dengan menggunakan metodologi ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Zamita Abadi Banda Aceh. Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mendeteksi adanya problem multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independent.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas

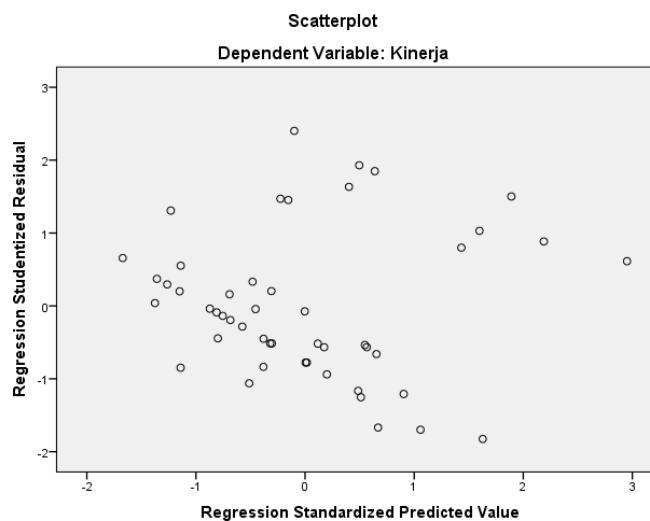
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.475	7.583		.986	.330		
	Kompensasi	.076	.142	.064	.536	.595	.923	1.084
	Gaya_Kepemimpinan	.247	.066	.425	3.718	.001	.996	1.004
	Disiplin_Kerja	.632	.160	.468	3.949	.000	.925	1.081

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai Tolerance semua variabel independen > 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen < 10,00, yang ditunjukkan dengan nilai Tolerance untuk Kompensasi sebesar 0,923, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,996, dan Disiplin Kerja sebesar 0,925. Serta nilai VIF untuk Kompensasi sebesar 1,084, Gaya Kepemimpinan sebesar 1,004, dan Disiplin Kerja sebesar 1,081.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan yang lain.



Gambar 2. grafik Scatterplot

Untuk menegaskan hasil uji heteroskedastisitas diatas maka peneliti melakukan uji glejser dengan hasil sebagai berikut:

Table 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.999	1.321		3.783	.001
Kompensasi	-.198	.061	-.948	-3.243	.064
Gaya Kepemimpinan	.090	.044	.802	2.026	.550
Disiplin Kerja	.001	.042	.012	.035	.972

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai signifikan semua variabel independen > 0,05, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan untuk Kompensasi sebesar 0,064, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,550 dan Disiplin kerja sebesar 0,972.

3.9. Hasil Uji Hipotesis

Uji statistik t ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi harus lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Uji Kompetensi

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficie nts	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.475	7.583		.986	.330
	Kompensasi	.076	.142	.064	.536	.595
	Gaya_Kepemi mpinan	.247	.066	.425	3.718	.001
	Disiplin_Kerja	.632	.160	.468	3.949	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

1. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.281	3	94.094	10.632	.000 ^b
	Residual	398.249	45	8.850		
	Total	680.531	48			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.376	2.97489

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Terlihat pada tabel 5 diatas, angka Adjusted R Square adalah 0,376. Hal ini berarti 37,6% variabel dependen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 37,6\% = 63,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Kesimpulan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil pengujian dari uji-t (secara parsial) diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,953 dengan ttabel bernilai 2,002 tidak berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja (Y) pegawai pada PT. Zarnita Abadi Kota Banda Aceh. Koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,086 atau 8,6%, sehingga dapat disimpulkan kompensasi sama sekali tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel Kompensasi mendapatkan nilai t hitung < t tabel yaitu t hitung -,953 dan nilai signifikannya adalah 0.354 dengan t tabel 2.002, maka variabel X1 tidak berpengaruh dengan varianel Y
- Hasil pengujian dari uji-t (secara parsial) diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,831 dengan ttabel bernilai 2,002 tidak berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja (Y) pegawai pada PT. Zarnita Abadi Kota Banda Aceh. Koefisien regresi kepemimpinan (X2) sebesar 0,268 atau 26,8%, sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan mendapatkan nilai t hitung < t tabel yaitu dengan nilai t hitung 1,831 dan signifikan 0,072 sedangkan nilai t tabel 2.002. Maka variabel X2 tidak berpengaruh dengan Y.

Referensi

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: ALFABETA
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Miftah Thoha. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Nova riana;stiepar yapari, 2016. pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di kampung batu malakasari tektona waterpark kabupaten bandung. *tourism scientific journal* volume 2 nomor 1 desember 2016.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta
- {