

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ramli Ramli¹, Aryati Arfah², Muhammad Arif³

^{1 2 3}Universitas Muslim Indonesia Makassar

Email: ramlikasisarpras@gmail.com¹, aryati.arfah@umi.ac.id², muh.arif@umi.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Balo'tawilayah Sulawesi-selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSP. Balo'tawilayah Sulawesi-selatan dengan mengambil delapan kantor cabang yang berjumlah 45 karyawan. Pengambilan data menggunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh yang didistribusikan kepada 45 responden. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($F_{hitung} 14,441 > F_{tabel} 2,85$) dengan tingkat signifikan $0,000$ maka tingkat signifikan $<$ dari $0,05$ Uji F.

Kata Kunci: Kepuasan; Kerja; Komitmen; Organisasi; Karyawan

ABSTACK

This study aims to explain the effect of job satisfaction, organizational commitment, and employee competence on employee performance in the Balo'ta Savings and Loan Cooperative in the South Sulawesi region. This type of research is quantitative. The population in this study are KSP employees. Balo'ta for the South-Sulawesi region by taking on eight branch offices totaling 45 employees. Data collection used a sampling technique, namely saturated sampling which was distributed to 45 respondents. The method used is multiple linear regression, with the help of SPSS 24 software. The results of this study indicate that the effect of job satisfaction, organizational commitment has a significant effect on employee performance, while employee competency does not have a significant effect on employee performance. The effect of job satisfaction, organizational commitment and employee competency on employee performance simultaneously has a significant effect on employee performance. Employee performance as indicated by a significant level of $f_{count} > f_{table}$ ($F_{count} 14.441 > F_{table} 2.85$) with a significant level of 0.000 , a significant level of < 0.05 Test

Keywords: Satisfaction; Work; Commitment; Organization; Employee

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan suatu organisasi. Di dalam organisasi tersebut, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan agar dapat menjadi sumber daya yang profesional. Dengan begitu karyawan sangat dituntut untuk memiliki modal baik secara individual maupun secara sosial. Modal individual yang dibutuhkan antara lain adalah ilmu yang diperoleh di luar jenjang pendidikan, tingkat pendidikan, keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan untuk modal sosial yang mempengaruhi karyawan adalah budaya organisasi, filosofi manajemen yang ada di dalam organisasi tersebut dan sistem jaringan informal yang terkait dengan hubungan antar karyawan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia yaitu faktor kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya terpenting untuk mencapai tujuan karena kedisiplinan yang kurang baik mengarah pada kesulitan terwujudnya tujuan organisasi maupun kebutuhan karyawan itu sendiri. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sutrisno (2012:86)

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena karyawan menjadi perantara, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan Hasibuan (2005:10). Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada publik atau masyarakat.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu perusahaan dapat menempuhnya dengan berbagai cara seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya. Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang dianggap sebagai segala bentuk balas jasa atau ekuivalen yang diberikan kepada karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atau hasil yang diberikan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan. Menjadi seorang pimpinan bukan sesuatu yang mudah karena dalam perjalanan seorang pimpinan memiliki banyak tantangan dan kesulitan.

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 dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Dalam kasus ini peneliti mengambil objek penelitian pada perusahaan PT. Megah Putra Sejahtera Parepare yang bergerak di bidang otomotif. Jumlah karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera sebanyak 37 orang, laki-laki berjumlah 29 orang dan perempuan berjumlah 8 orang. Dalam prakteknya PT. Megah Putra Sejahtera Parepare membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi karena aktifitas mereka dibidang jasa penjualan transportasi memerlukan sosok pemimpin yang mampu menjadi panutan. Perusahaan tentunya bisa berdiri dikarenakan mempunyai pemimpin yang bisa berkompeten dalam memimpin perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan karyawan pada PT Megah Putra Sejahtera Parepare bahwa penurunan kinerja terjadi pada beberapa karyawan di bidang marketing, mereka dituntut oleh pimpinan untuk dapat terus meningkatkan penjualan baik dalam kondisi pasar yang menyambut baik maupun pada saat kondisi sedang krisis dan harus sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan tingginya target dari penjualan yang diberikan, tentu saja imbalan atau jasa yang diterima haruslah sesuai. Seperti halnya yang lain, baik dari penjualan maupun pemeliharaan kendaraan, disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan mengingat perusahaan bergerak dibidang jasa dalam ketepatan pelayanan pembelian maupun pemeliharaan kendaraan. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi PT Megah Putra Sejahtera untuk menjaga eksistensinya dimasa yang akan datang.

Materi dan Metode

A. Kepemimpinan

Didalam suatu perusahaan diperlukan adanya kepemimpinan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Maju mundurnya perusahaan dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan dalam rangka mengelola sumber daya manusia yang ada karena pemimpin tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sendirian saja, melainkan dengan meminta bantuan orang lain untuk membantu dengan memberikan tugas-tugas atau mendelegasikan kepada orang lain dalam hal ini bawahannya.

Menurut Fahmi (2012:58) mengemukakan kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan. Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan (Amang & Husain, 2022) . Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang di himpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan

bawahannya untuk menyampaikan rencana tersebut menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, berusaha mengatasi ketegangan antar anggota kelompok. Pemimpin juga melaksanakan fungsi yang sangat penting. Mereka berusaha untuk memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka, dan lingkungan kerjanya.

Para pemimpin juga mengamati perilaku bawahannya, pengamat seperti itu memberi masukan pimpinan tentang bawahannya dan dijadikan bahan untuk menyesuaikan diri agar hubungan mereka lebih harmonis. Pemimpin harus mendapat kepuasan dari keberhasilan pekerjaan dan memenuhi pula keinginan-keinginan dari kelompok kerjanya. Pemimpin juga perlu memiliki kemampuan untuk menentukan tindakan-tindakan yang perlu diambil guna mencapai tujuan kelompoknya. Untuk itu diperlukan suatu pengertian mengenai tindakan-tindakan dari pemimpin tersebut agar berpengaruh kepada anggota-anggota kelompok pekerjaan yang bersangkutan.

B. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Menurut Hartatik (2014:242) mengatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial dalam bentuk barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam melakukan tugas organisasi.

Menurut Handoko (2009:165) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada pekerja adalah merupakan hak pekerja sekaligus merupakan kewajiban instansi. Keragaman pemenuhan jenis kompensasi merupakan suatu bentuk komitmen instansi dalam memenuhi hak-hak pekerja.

Pada dasarnya pengertian-pengertian diatas kompensasi adalah kontribusi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka betah diperusahaan

C. Disiplin Kerja

Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplin. Disiplin merupakan bentuk penengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan

tim kerja di dalam suatu organisasi. Siagian (2009:305) mengatakan kedisiplinan karyawan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap kesediaan dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Agustini (2011:73) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu:

1. Tingkat kehadiran
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Ketaatan terhadap atasan
Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
3. Kesadaran kerja
Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.
4. Tanggung jawab
Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya

D. Kinerja Karyawan

Mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari penilaian yang diinginkan dari sejumlah kriteria kerja yang telah dicapai (pertanyaan ini menyangkut kemampuan pegawai untuk dapat memberikan secara optimal sesuai dengan uraian pekerjaannya). Veithzal Rival (2004:309), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, (Amstron dan Baron, 2008:15).

Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efesiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Tingkat pencapaian karyawan terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan (Arifuddin, 2022). Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat upaya yang dimiliki pegawai, sedangkan tingkat upaya pegawai tersebut merupakan hasil dari motivasi yang dimiliki oleh pegawai.

Kinerja merupakan jumlah keluaran yang dihasilkan dari kerja individu dan perilaku kegiatan yang spesifik selama priode waktu tertentu yang meliputi hasil

kerja individu (individual out comes) seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, perilaku pegawai, seperti kemampuan, kepribadian, kesungguhan kerja dan disiplin kerja, dan cirri meliputi sikap yang baik, percaya diri, kemampuan kerjasama, dan kepemimpinan.

Metode

Penelitian ini dilakukan di PT Megah Putra Sejahtera Parepare Jl. H. M. Arsyad No.252, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel pada penelitian ini meliputi seluruh karyawan dari PT. Megah Putra Sejahtera Parepare berjumlah 37 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan indikator yang dimiliki oleh populasi tersebut (Khaerul & Budiman, 2022) Hasil Penelitian di analisis menggunakan regresi linier berganda dan diolah menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hasil statistik, ada dua metode pengujian hipotesis dengan menggunakan pengujian secara simultan, yaitu serempak (Uji – F) dan parsial (Uji – t). Pengujian hipotesis dapat diuraikan berikut ini:

1. Pengujian secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1
Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,258	,197		1,310	,199
1					
Kepemimpinan	,155	,058	,167	2,672	,012
Kompensasi	,613	,068	,675	9,050	,000
DisiplinKerja	,182	,061	,207	2,969	,006

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber : Analisis Uji Hipotesis

- a) Berdasarkan hasil uji persial (uji t) di atas dapat dilihat dalam tabel 12 bahwa nilai koefisien untuk variabel Kepemimpinan sebesar 0,155 dengan t hitung sebesar 2,672 > dari t tabel 2.034 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig =0,012 < 0,05) maka H1 diterima.
- b) untuk nilai koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0,613 dengan t hitung sebesar 9,050 > dari t tabel 2,034 dan tingkat signifikansi lebih kecil

- dari 0,05 ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$) maka H_1 diterima.
- c) Sedangkan untuk nilai koefisien untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,182 dengan t hitung sebesar 2,969 > dari t tabel 2,034 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} = 0,006 < 0,05$) maka H_1 diterima
 - d) Dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera Cabang Parepare.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yaitu Kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat yaitu kinerja. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini H_0 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama.

Tabel 2
Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.472	3	4,157	156.801	,000 ^b
1 Residual	,875	33	,027		
Total	13.347	36			

a. *Dependent Variable: Kinerja*

b. *Predictors: (Constant), Kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja*

Sumber: Analisis Uji Hipotesis

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F hitung (F- Statistic) sebesar 156.801 lebih besar dari F tabel yaitu 2,89 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara imultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera Cabang Parepare.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada prinsipnya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen. R^2 memiliki kelemahan, dimana untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan yaitu, Adjusted R Square (R^2_{adj}).

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,967 ^a	,934	,928	,16283

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja

Sumber: Analisis Uji Hipotesis

Pada tabel di atas adalah dimana penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan atau biasa disebut R Square (R²). Hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai R Square(R²) tersebut adalah 0,934 yang berarti bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan, Kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja sebesar 93,4% sedangkan sisanya sebesar 6,6 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja sebagai dasar keberhasilan dalam perusahaan atau instansi dan menjadi kunci dalam menanggapi persaingan baik secara internal maupun eksternal antar perusahaan dalam menjaga eksistensinya saat ini dan dimasa yang akan datang. Sosok seorang pemimpin dalam perusahaan hendaknya harus mampu berkomunikasi dengan bawahannya dan memberikan contoh sikap disiplin dalam bekerja diperusahaan. Kepemimpinan yang menjadi panutan dan Kedisiplinan yang tinggi serta Kompensasi yang baik akan dengan sendirinya menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan dalam perusahaan sehingga mampu memberikan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan mengefektifkan seluruh kegiatan di dalam perusahaan PT. Megah Putra Sejahtera.

1. Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Megah Putra Sejahtera dimana hasil untuk variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh $t = 2,672$ lebih besar dari t tabel = 2,034, kemudian dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang berarti $< 0,05$. Hal ini menunjukkan variable Kedisiplinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), secara parsial pada penelitian ini dinyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Megah Putra Sejahtera, dimana terbukti kebenarannya atau artinya H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Variabel Kompensasi (X2) secara persial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Megah Putra Sejahtera. Dimana hasil yang diperoleh Pelatihan Kerja $t = 9,050$ jauh lebih besar dari t tabel = 2,034 kemudian dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0.05 dapat dijelaskan bahwa Kompensasi

- (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka H_a pada penelitian ini dinyatakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan, dimana terbukti kebenarannya atau artinya H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera. Dimana hasil yang diperoleh disiplin kerja $t = 2,969$ jauh lebih besar dari t tabel = 2,034 kemudian dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang jauh lebih kecil dari 0.05 dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka H_a pada penelitian ini dinyatakan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan, dimana terbukti kebenarannya atau artinya H_a diterima dan H_o ditolak.
 4. Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Megah Putra Sejahtera. Hal ini dapat dilihat kepemimpinan, Kompensasi dan disiplin kerja memberikan nilai perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 156,801 lebih besar dari F tabel = 2,89 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Megah Putra Sejahtera. Maka H_a dalam penelitian ini dinyatakan bahwa kepemimpinan, Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Megah Putra Sejahtera Terbukti kebenarannya H_a diterima dan H_o ditolak.

Simpulan

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) sebesar 2.672 Sementara nilai koefisien regresi ini dapat dinyatakan signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) sebesar 9,050 Sementara nilai koefisien regresi ini dapat dinyatakan signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X3) sebesar 2.969 Sementara nilai koefisien regresi ini dapat dinyatakan signifikan. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan uji f pada variabel kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega putra sejahtera Cab. Parepare. hasil uji f menunjukkan F hitung sebesar 156.806 lebih kecil dari f tabel sebesar 2,89 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Daftar Pustaka

- [1] Amang, B., & Husain, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia POLDA Sulsel*. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 210–230.
- [2] Arifuddin, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan*. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 340–351.
- [3] Fitri Cinta Utami (2014)Jurnal, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kineja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo*, UMS-Universitas Muhammadiyah Surakarta (eprints.Journal.UMS.ac.id)
- [4] Khaerul, K., & Budiman, B. (2022). *Peran Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Kemampuan Baca Tulis Al-Qur'an Peserta Didik*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 1–14.
- [5] Handoko, T.H.. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- [7] Helena Swasti Faustina , 2018, Skripsi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kineja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di United Cities and Local Government-Asia Pasific di Jakarta*, Universitas Santa Dharma-Yogyakarta
- [8] Irham, Fahmi. 2012. *Manajemen (Teori, Kasus, Teori)*. Cetakan Kedua, Bandung:Alfabeta
- [9] Lilis Karnita Soleha dkk, 2012, Jurnal, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat*, STIE Pasundan Bandung (Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 6, No. 1, April 2012, 39-50)
- [10] Mangkunegara, A.P.. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [11] Rival, Veithzal, A.P. 2004. *Fungsi Kinerja Motivasi dan Kemampuan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [12] Singodimedjo, Markum, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS

- [13] Simamora, Bilson. 2004. *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- [14] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- [15] 2013. *Teori, kuesioner, dan Analisis Data sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center Academic Publishing Service).