

## PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GALAXY PURBAYA SAKTI KOTA KEDIRI

Muhammad Andre Arif Wahyu Saputra<sup>1</sup>, Sugiono<sup>2</sup>, Hery Purnomo<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[ma284453@gmail.com](mailto:ma284453@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

### Abstract

*Research aims to determine the influence of compensation, leadership style and work discipline on employee performance at PT Galaxy Purbaya Sakti, Kediri. Data retrieval was carried out on employees of PT Galaxy Purbaya Sakti, Kediri City with 40 employees as research samples. Multiple linear regression analysis was carried out using SPSS 25.0 software Windows as a tool and part of the quantitative research methodology. According to t-test research, it is known that the variables compensation, leadership style and work discipline have a positive and significant impact on the performance PT Galaxy Purbaya Sakti Kediri City employees. Apart from that, the result F-Test (simultaneous test) show that, compensation, leadership style and work discipline significantly influence employee performance at same time. In order for the employee performance variable (Y) to increase, PT Galaxy Purbaya Sakti Kediri City must maintain, inspire and apply work discipline more effectively in order to improve performance.*

**Keywords:** Compensation, Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

### Abstrak

Penelitian berikut bermaksud untuk melihat adanya dampak kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja atas kinerja karyawan di PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri. Pengambilan data dilakukan pada karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kediri dengan 40 karyawan sebagai sampel penelitian. Analisis regresi berganda dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0 untuk Windows sebagai alat dan bagian dari metodologi penelitian kuantitatif. Menurut penelitian uji-t terlihat jika variabel dari kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri. Selain itu, dari Uji F (uji simultan) memperlihatkan jika variabel kompensasi, gaya kepemimpinan juga disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pada saat yang bersamaan. Agar variabel kinerja karyawan (Y) meningkat, PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri harus mempertahankan, menginspirasi, dan menerapkan disiplin kerja secara lebih efektif supaya dapat mengoptimalkan kinerja.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bisa dikatakan faktor utama sebagai pengelolaan dari organisasi ataupun industri. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi menunjukkan suatu tahap pengoptimalan kualitas juga keterampilan pegawai untuk meraih target organisasi [1]. Sumber daya manusia juga merupakan komponen penting bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam aktivitas manajerial dan operasional [2]. Tujuan suatu perusahaan bisa tercapai maksimal apabila adanya kinerja karyawan yang baik. Faktor pendukung lain seperti uang, mesin, dan modal tidak akan dapat berfungsi normal tanpa campur tangan manusia. Dengan demikian, organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan potensi yang dimiliki dan tanggung jawab yang dilakukan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal bagi perusahaan [3].

Kinerja dari karyawan bisa ditumbuhkan dengan berbagai faktor salah satunya kompensasi, gaya kepemimpinan, juga disiplin kerja. Dengan begitu ketiga faktor tersebut saling bersinggungan karena apabila kompensasi yang diberikan tidak tepat dan kurang komunikasi dari pemimpin kepada karyawan akan menjadikan kualitas kinerja tidak optimal sehingga berdampak pada disiplin kerja yang semakin menurun dan dapat membuat perusahaan mengalami kerugian jika terus berlanjut [4].

Kinerja karyawan bisa ditumbuhkan oleh variabel kompensasi, karena kualitas kerja seorang karyawan dapat dilihat dari perbandingan antara prestasi yang dicapai dan usaha yang dilakukan perusahaan, dalam hal ini melibatkan sumber daya manusia serta biaya-biaya tambahan yang harus dikeluarkan untuk memberikan gaji serta bonus kepada karyawan [5]. Kinerja dapat didorong dengan gaya pemimpin yang baik, dikarenakan

kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting merujuk pada usaha seorang pimpinan untuk menginspirasi bawahannya agar dengan sukarela juga tanggung jawab dapat melakukan berbagai tugas yang telah diberikan, guna mencapai tujuan organisasi [6]. Selain kompensasi dan gaya kepemimpinan terdapat disiplin kerja yang merupakan faktor pendukung untuk memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan upaya manajemen yang berfungsi untuk membawa semua lingkup organisasi agar memahami segala tata tertib yang berlaku [7].

Peneliti menjadikan PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri yang beralamat di Jalan Panglima Sudirman 81, Kampung Dalem, Kediri, Jatim 64126 sebagai tempat penelitian. PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri memiliki 40 karyawan dan dibagi dengan divisi masing-masing. Peneliti menentukan sampel yang dipakai terhadap penelitian sebanyak 40 karyawan dari jumlah keseluruhan karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri.

Kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang atau materi yang didapat oleh karyawan sebagai imbalan oleh jasa yang diberikan kepada organisasi. Karena diadakannya kompensasi, pegawai akan lebih terdorong dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan [8]. Menurut penelitian terdahulu yang sudah dilakukan menunjukkan hasil jika kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja [9].

Gaya kepemimpinan adalah faktor berikutnya karena adanya pola perilaku dan cara yang digemari dan diterapkan oleh pimpinan. Gaya pimpinan juga bisa mencerminkan tingkah laku atau sifat seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus melakukan berbagai keterampilan, pengalaman kerja secara universal, karakter dan motivasi guna memberikan pengaruh positif kepada bawahannya [10]. Hasil pembuktian sebelumnya memperlihatkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [11]. Tidak seperti temuan penelitian lain yang hasilnya gaya kepemimpinan berdampak tidak signifikan atas kinerja pegawai [12].

Faktor selanjutnya adalah tentang disiplin kerja dan dapat dibuat acuan pada standar para manajer sebagai alat menilai karyawan kepada peraturan dalam perusahaan yang akan berdampak dalam jangka pendek serta panjang agar tercapai tujuan organisasi [13]. Hasil temuan sebelumnya memperlihatkan jika disiplin dalam bekerja memiliki pengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja [14]. Tidak seperti temuan penelitian lain yang hasilnya menjelaskan jika disiplin tidak mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai [15].

Menurut observasi bersama perwakilan narasumber karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri, beberapa strategi dilakukan untuk memaksimalkan kinerja, termasuk pemimpin yang mampu terlibat dan berkomunikasi secara efektif dengan staf mereka. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan aturan disiplin dan kompensasi yang berikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang dicapai agar dapat meningkatkan kinerjanya dan menumbuhkan semangat kerja karyawan.

## METODE

Ada dua bentuk variabel di dalam kajian ini: variabel dependen/terikat juga variabel independen/bebas. Variabel independen yaitu yang memengaruhi alasan berubahnya variabel dependen, dalam riset ini ada 3 variabel bebas yaitu: kompensasi, gaya kepemimpinan juga disiplin kerja. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan (Y) berfungsi sebagai variabel terikat, variabel yang dapat mengalami perubahan sebagai dampak dari adanya variabel bebas. Sampel dalam riset ini yaitu keseluruhan anggota PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri. Riset ini memakai metode penelitian kuantitatif kausalitas.

Program SPSS versi 25.0, menggabungkan tes validitas juga reliabilitas bertujuan membantu menjamin bahwa temuan data observasi valid dan sesuai untuk dipakai dalam riset ini, digunakan untuk memvalidasi tanggapan responden. Karena itu, kajian uji validitas memperlihatkan jika setiap pernyataan yang dikirimkan dianggap valid, dengan nilai korelasi lebih tinggi daripada rtabel (0,312). Variabel kinerja karyawan (Y) uji reliabilitas *cronbach alpha* memiliki nilai sebesar 0,904, Kompensasi (X1) sebesar 0,898, Gaya kepemimpinan (X2) sejumlah 0,852 dan Disiplin Kerja (X3) sejumlah 0,852, dengan demikian memperlihatkan jika alat uji (kuesioner) telah dianggap reliabel karena jumlah nilai *cronbach alpha* melewati nilai 0,6. Teknik analisis memakai teknik deskriptif dan kuantitatif, semacam pengujian asumsi klasik, regresi berganda, pengujian koefisien determinan ( $R^2$ ), dan pengujian hipotesis. Uji-t juga uji-F dipakai untuk pembuktian hipotesis dalam kajian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Ciri-ciri Responden Penelitian

Menurut hasil observasi didapat para responden di dalam kajian ini, menunjukkan personalitas yang spesifik. Kajian yang ditunjukkan di bawah ini berkaitan dengan karakteristik berbasis usia dengan total sampel yang diperoleh 40 responden. Dengan profil responden pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Personalitas Menurut Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 25 tahun	5	12,5 %
2	25 – 30 tahun	25	62,5 %
3	Di atas 35 tahun	10	25 %
Besaran		40	100 %

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel 1 menampilkan hasil klasifikasi, yang melihat jika klasifikasi responden terbanyak terlihat dari usia 25 sampai 30 tahun sebesar 25 karyawan atau dengan persentase 62,5%. Kumpulan responden terbanyak berikutnya diketahui terhadap responden yang memiliki usia di atas 35 tahun sebesar 10 orang, dengan persentase 25%. Sementara itu, kumpulan paling rendah bersumber dari karyawan yang memiliki umur 20 sampai dengan 25 tahun sebesar 5 karyawan dengan persentase 12,5%. Dengan pernyataan yang ada bisa disimpulkan jika kelompok usia dengan persentase responden tertinggi usia 25-30 dengan persentase 62,5%, pada usia tersebut pekerja masih berada di tahun-tahun kerja utama mereka, mempunyai berbagai tanggung jawab, juga bisa melaksanakan kerja dengan tekanan secara positif.

Kebanyakan ciri-ciri individu bisa bervariasi tergantung pada pendidikan terbaru mereka. Garis besar status pendidikan responden saat ini akan diberikan di bagian ini. Untuk informasi tambahan dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Personalitas Menurut Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA	30	75%
2.	Sarjana	10	25%
Besaran		40	100 %

Sumber: hasil kajian diolah, 2024

Kajian tabel 2 menunjukkan klasifikasi dengan pendidikan terakhir SMA sebesar 30 orang dengan persentase 75% dan yang telah menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi sebesar 10 karyawan dengan persentase 20%. Menurut sumber tersebut bisa diketahui jika mayoritas karyawan terbanyak menurut pendidikan terakhir ialah tingkat SMA sebesar 30 orang dengan persentase 75%, dengan asumsi karena sebagian besar yang mengisi divisi *salesman* dan mekanik yaitu tingkat SMA/SMK yang sudah berkompeten dan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap tugas-tugas pekerjaan yang diberikan.

Lama rentang waktu bekerja merupakan kondisi seseorang yang menempuh berapa lama waktu bekerja di sebuah perusahaan. Hasil penelitian tentang klasifikasi karyawan menurut lama bekerja bisa dilihat tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3. Personalitas Menurut Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Lebih dari 1. tahun	2	5%
2.	Kurang dari 5 tahun	10	25%
3.	Lebih 5 tahun	28	70%
Besaran		40	100%

Sumber: data diolah, 2024

Dari kajian 3 diketahui jika masa kerja karyawan beragam dari 1 tahun hingga lebih dari 5 tahun, masa kerja responden mayoritas melebihi 5 tahun sebesar 28 dengan persentase 70%, selanjutnya responden mempunyai masa bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 10 karyawan atas persentase 25%. Responden

mempunyai masa bekerja 1 tahun sebesar 2 karyawan atas persentase 5%. Melalui kajian tersebut bisa diputuskan jika mayoritas responden menurut masa kerja adalah lebih dari 5 tahun sebanyak 28 orang karyawan dengan persentase terbesar 70%, hal ini karena tingkat kenyamanan dari karyawan. Dengan keinginan untuk mendapatkan penghasilan, dan kenyamanan yang dirasa baik oleh karyawan ataupun pimpinan yang selalu memotivasi dan berkomunikasi dengan baik akan menyebabkan tingkat kenyamanan yang tinggi dan meningkatkan kinerja.

### Deskripsi Data Variabel Penelitian

Berikut ini perolehan reaksi responden atas variabel kinerja karyawan, bisa dilihat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4. Uraian Data Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y1)**

Nomor	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	N	T	%
Y1.1.1.	1	2,5%	2	5.0 %	9	22,5%	25	62,5%	3	7,5%	40	100%
Y1.1.2.	0	0.0%	5	12,5%	4	10,0%	24	60,0%	7	17,5%	40	100%
Y1.1.3	1	2,5%	4	10,0%	7	17,5%	20	50,0%	8	20,0%	40	100%
Y1.2.1	0	0,0%	1	2,5%	11	27,5%	18	45,0%	10	25,0%	40	100%
Y1.2.2	0	0,0%	4	10,0%	10	25,0%	22	55,0%	4	10,0%	40	100%
Y1.2.3	1	2,5%	2	5,0%	10	25,0%	22	55,0%	5	12,5%	40	100%
Y1.3.1	0	0,0%	3	7,5%	10	25,0%	18	45,0%	9	22,5%	40	100%
Y1.3.2	1	2,5%	8	20,0%	9	22,5%	17	42,5%	5	12,5%	40	100%
Y1.4.1	0	0,0%	5	12,5%	6	15,0%	23	57,5%	6	15,0%	40	100%
Y.1.4.2	0	0.0%	2	5,0%	10	25,0. %	19	47,5. %	9	22.5. %	40	100. %

Sumber: data primer yang diuji, 2024

Dari kajian yang diperoleh atas butir nomor (Y.1.1.1) dengan total penjawab merespons setuju bahwasanya penjawab sadar dan mampu berinovasi dalam menyelesaikan tugas. Butir nomor (Y.1.1.2) adalah mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka paham mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target perusahaan. Butir nomor (Y.1.1.3) adalah mayoritas penjawab merespons setuju yaitu mereka sadar mampu bekerja dengan bagian dan sudah diputuskan oleh organisasi. Dari kajian yang diperoleh atas butir nomor (Y.1.2.1) adalah mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka paham mampu menetapkan target di setiap pekerjaan yang diberikan. Butir nomor (Y.1.2.2) adalah mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka paham dan mampu mengerjakan pekerjaan tambahan jika diberi oleh atasan. Butir nomor (Y.1.2.3) adalah mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka yakin bisa bekerja sesuai dengan beban kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dari kajian yang diperoleh atas butir nomor (Y.1.3.1) adalah mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka yakin memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan. Butir nomor (Y.1.3.2) adalah mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka selalu membantu teman kerja pada saat mengalami kesulitan. Dari hasil kuesioner diperoleh pada butir soal (Y.1.4.1) mayoritas responden merespons setuju bahwasanya mereka merasa bahwa tidak pernah bolos bekerja dan selalu disertai izin. Butir soal (Y1.4.2) mayoritas responden merespons setuju bahwasanya mereka merasa datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.

Dari kajian yang diperoleh atas butir nomor (X.1.1.1) mayoritas merespons setuju bahwasanya mereka sadar jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan. Butir nomor (X.1.1.2) adalah mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka sadar upah yang diberikan sudah layak. Dari kajian yang diperoleh atas butir nomor (X.1.2.1) adalah mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka paham bahwa gaji yang diberikan perusahaan sesuai untuk kebutuhan ekonomi mereka. Butir nomor (X1.2.2) adalah mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka sadar gaji yang diterima sudah layak dan cukup untuk kebutuhan mereka. Butir nomor (X.1.3.1) adalah mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka sadar jika perusahaan telah memberi asuransi yang baik dan sesuai. Butir nomor (X.1.3.2) mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka paham jika perusahaan telah mengikutsertakan karyawan dalam program asuransi bernama BPJS Kesehatan. Dari kajian yang diperoleh atas butir nomor (X.1.4.1) adalah mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka paham jika insentif yang diberikan oleh perusahaan

cukup dan layak. Butir nomor (X.1.4.2) adalah mayoritas responden merespons setuju bahwasanya mereka sadar bahwa insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup baik.

**Tabel 5. Uraian Data Terhadap Variabel Kompensasi (X1)**

Nomor	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	N	T	%
X1.1.1	0	0,0%	1	2,5%	12	30,0%	20	50,0%	7	17,5%	40	100%
X1.1.2	0	0,0%	2	5,0%	8	20,0%	24	60,0%	6	15,0%	40	100%
X1.2.1	0	0,0%	1	2,5%	12	30,0%	18	45,0%	9	22,5%	40	100%
X1.2.2	0	0,0%	2	5,0%	10	25,0%	15	37,5%	13	32,5%	40	100%
X1.3.1	0	0,0%	1	2,5%	7	17,5%	22	55,5%	10	25,0%	40	100%
X1.3.2	0	0,0%	3	7,5%	6	15,0%	18	45,0%	13	32,5%	40	100%
X1.4.1	0	0,0%	2	5,0%	8	20,0%	20	50,0%	10	25,0%	40	100%
X1.4.2	0	0,0%	3	7,5%	8	20,0%	17	42,5%	12	30,0%	40	100%

Sumber: hasil data primer yang diuji, 2024

**Tabel 6. Uraian Data Terhadap Gaya Kepemimpinan (X2)**

Nomor	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	N	T	%
X2.1.1.	0	0,0%	2	5,0%	9	22,5%	21	52,5%	8	20,0%	40	100%
X.2.1.2	0	0,0%	1	2,5%	9	22,5%	24	60,0%	6	15,0%	40	100%
X2.2.1	1	2,5%	4	10,0%	8	20,0%	16	40,0%	11	27,5%	40	100%
X2.2.2	1	2,5%	2	5,0%	6	15,0%	23	57,5%	8	20,0%	40	100%
X2.3.1	1	2,5%	1	2,5%	9	22,5%	18	45,0%	11	27,5%	40	100%
X.2.3,2	0	0,0%	4	10,0%	12	30,0%	13.	32,5%	11	27,5%	40	100%

Sumber: hasil data yang diuji, 2024

Dari kajian yang diperoleh atas butir nomor (X.2.1.1) adalah mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka sadar jika semua ketentuan berada ditangan pemimpin. Butir nomor (X.2.1.2) adalah mayoritas penjawab menanggapi setuju bahwasanya mereka paham jika pemimpin mampu memberi gagasan baik dan menyikapi masalah yang ada dengan tenang. Dari kajian yang diperoleh atas butir nomor (X.2.2.1) adalah total penjawab merespons setuju bahwasanya mereka paham jika pemimpin mampu membagikan motivasi dan menentukan prinsip kerja yang baik kepada seluruh karyawan. Butir nomor (X.2.2.2) mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka percaya pemimpin dapat menginspirasi anggota timnya untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Dari kajian yang diperoleh atas butir nomor (X.2.3.1) mayoritas karyawan merespons setuju artinya mereka percaya bahwa pemimpin dapat berkomunikasi secara efektif dengan bawahannya. Butir nomor (X2.3.2) mayoritas penjawab merespons setuju itu menunjukkan bahwa mereka percaya atasan mereka dapat secara efektif mendengar masukan atau mengatasi masalah mereka.

Dari kajian yang diperoleh atas butir nomor (X.3.1.1) adalah mayoritas karyawan merespons setuju bahwasanya mereka sadar jika selalu hadir dengan tepat waktu. Butir nomor (X.3.1.2) mayoritas responden merespons setuju itu menunjukkan jika mereka selalu izin kepada perusahaan jika tidak masuk bekerja. Dari kajian yang diperoleh atas butir nomor (X.3.2.1) mayoritas penjawab merespons setuju bahwasanya mereka selalu menaati aturan yang berlaku di perusahaan. Butir nomor (X.3.2.2) mayoritas karyawan merespons setuju bahwasanya mereka selalu memakai seragam pada saat bekerja. Dari kajian yang diperoleh atas butir nomor (X.3.3.1) mayoritas responden merespons setuju menunjukkan bahwa pekerja percaya bahwa mereka memiliki disiplin untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Butir nomor (X.3.3.2) mayoritas responden merespons setuju hal itu menunjukkan mereka paham akan bertanggung jawab penuh atas tugas dan pekerjaannya.

**Tabel 7. Uraian Data Terhadap Disiplin Kerja (X3)**

Nomor	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	N	%	N	%	N	%	N	N	%	N	%	N
X3.1.1	0	0,0%	2	5,0%	5	12,5%	26	65,0%	7	17,5%	40	100%
X3.1.2	0	0,0%	0	0,0%	8	20,0%	24	60,0%	8	20,0%	40	100%

X3.2.1	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	18	45,0%	13	32,5%	40	100%
X3.2.2	0	0,0%	0	0,0%	12	30,0%	16	40,0%	12	30,0%	40	100%
X3.3.1	0	0,0%	3	7,5%	11	27,5%	20	50,0%	6	15,0%	40	100%
X3.3.2	0	0,0%	3	7,5%	7	17,5%	22	55,0%	8	20,0%	40	100%

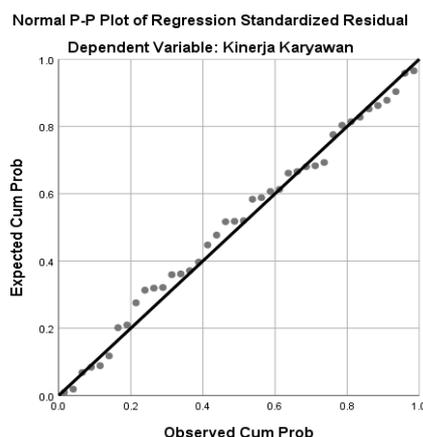
Sumber: hasil data primer yang diuji, 2024

### Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diuji sebelum melakukan analisis regresi linear berganda yaitu pengujian normalitas, pengujian multikolinieritas, dan pengujian heteroskedastisitas bisa dilihat di bawah ini:

#### Pengujian Hasil Normalitas.

Maksud dari tes normalitas ialah untuk menetapkan apakah variabel *noise* ataupun residu dalam model regresi mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Tes kenormalan penelitian ini dapat dilihat seperti berikut:



**Gambar 1. Uji Normal Probability Plot**

Sumber: data yang dikaji 2024 dari SPSS 25.0

Dari gambar 1. tes normal probability plot menunjukkan ia menyebar di daerah garis normal (garis lurus) dan menurut arahnya, Distribusi residu data (titik) didistribusikan secara normal dan model regresi telah memenuhi dugaan normalitas.

### Pengujian Hasil Tes Multikolinearitas

Prosedur *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dapat dipakai menentukan apakah indikasi multikolinearitas ada atau tidak ada. Tes multikolinearitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8.

Dari tabel 8 menyajikan tes uji multikolinieritas. Untuk variabel kompensasi (X1) nilai VIF adalah 2,016 dengan nilai *tolerance* 0,496, gaya kepemimpinan (X2) angka VIF sejumlah 1,303 dengan angka *tolerance* 0,768 dan untuk variabel disiplin kerja angka dari VIF adalah 1,745 dengan angka *tolerance* 0,573. Tidak menyebutkan indikasi multikolinearitas antara variabel bebas dalam bentuk regresi, seperti yang ditunjukkan oleh angka toleransi lebih besar dari 0,10 dan angka VIF pada tiga variabel rendah dari 10.

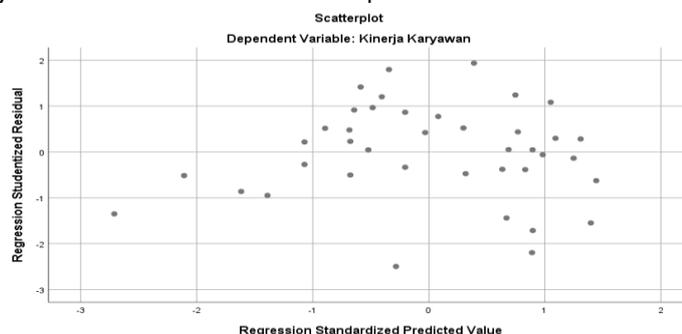
**Tabel 8. Tes Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Colinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,496	2,016
	Gaya Kepemimpinan	,768	1,303
	Disiplin Kerja	,573	1,745

Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: hasil yang dikaji, 2024 dari SPSS 25.0

### Pengujian Hasil Heteroskedastisitas

Maksud pengujian ini ialah untuk mengetahui apa terdapat perbedaan varians dan residual antara pengamatan pada model regresi. Gambar di bawah ini menampilkan hasil tes heteroskedastisitas:



**Gambar 2. Tes Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: data diolah 2024 dari SPSS 25.0

Dari kajian gambar 2, terbukti terdapat pola yang berbeda dan noktah acak yang menyebar ke atas dan ke bawah 0 di sumbu Y tanpa menunjukkan pola tertentu. Dengan kata lain, bisa dikatakan jika heteroskedastisitas tidak ada.

### Pengujian Persyaratan Analisis Regresi Linier Berganda

Adanya dampak variabel independen kepada variabel dependen dikaji melalui analisis regresi linear berganda, dan rumus berikut digunakan dalam regresi linier ganda penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 9 menampilkan hasil tes regresi linier berganda di bawah ini:

**Tabel 9. Pengujian Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.296	2.681	
	Kompensasi	.325	.096	.303
	Gaya Kepemimpinan	.204	.095	.155
	Disiplin Kerja	.962	.130	.620

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil yang dikaji 2024 dari SPSS 25.0

Pengujian analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari deskripsi berikut ini:

$$Y = -0,296 + 0,325 X_1 + 0,204 X_2 + 0,962 X_3 + e$$

Berikut ini adalah definisi dari persamaan regresi:

1. Nilai konstanta sejumlah -0,296, menerangkan apabila variabel kompensasi, gaya kepemimpinan juga disiplin kerja diperkirakan serupa dengan 0, akan menyebabkan variabel kinerja memiliki besaran -0,296.
2. Nilai analisis variabel kompensasi (X1) yaitu sebanyak 0,325 satuan, menerangkan apabila variabel kompensasi (X1) naik satu tingkatan dengan dugaan gaya kepemimpinan (X2), disiplin kerja (X3) sama tidak berganti, bakal menumbuhkan kinerja karyawan (Y) sebanyak = 0,325.

3. Nilai analisis variabel gaya kepemimpinan (X2) yaitu sebanyak 0,204 satuan, menerangkan apabila variabel gaya kepemimpinan (X2) naik satu tingkatan dengan dugaan kompensasi (X1), disiplin kerja (X3) sama tidak berganti, bakal menumbuhkan kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,204.
4. Nilai analisis variabel disiplin kerja (X3) yaitu sebanyak 0,962 satuan, mendeskripsikan bila variabel disiplin kerja (X3) naik satu tingkat dengan dugaan kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) sama tidak berganti, akan menumbuhkan kinerja karyawan (Y) sebanyak = 0,962.
5. Menurut hasil analisis regresi linier berganda variabel disiplin kerja (X3) mempunyai angka koefisien  $\beta$  (beta) terbesar, sejumlah 0,962, dan merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan.

### Pengujian Koefisien Determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*)

Metode buat menghitung persentase akibat variabel bebas pada variabel terikat adalah koefisien determinasi. Temuan tes ditampilkan pada tabel 10 di bawah ini:

**Tabel 10. Pengujian Koefisien Determinasi (*adjusted r<sup>2</sup>*)  
 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.855	.843	2.114

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi  
 Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: kajian yang diolah 2024 versi SPSS 25.0

Dari hasil tabel 10 menunjukkan bahwa angka *adjusted R<sup>2</sup> square* yang dihasilkan sejumlah 0,843. Ini menggambarkan kontribusi variabel bebas yaitu kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), juga disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) yaitu 84,3%, dapat disimpulkan masih ada variabel tambahan tidak termasuk dalam kajian ini, mungkin masih berdampak pada kinerja karyawan (Y), yang didorong oleh 15,7% dari variabel lain.

### Pengujian-t (Parsial)

Untuk menentukan apakah variabel parsial independen memiliki dampak substansial pada variabel dependen (terikat), pengujian-t, juga dikenal sebagai pengujian parsial, digunakan. Temuan uji parsial yang menggunakan pengujian-t dengan nilai signifikan 0,05 adalah sebagai berikut. Tabel 11 menunjukkan hasil.t:

Berikut adalah kesimpulan kajian tes uji-t:

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pengujian-t kompensasi (X1) menghasilkan angka yang substansial secara parsial sejumlah 0,002. Karena jumlah kurang dari 0,05, H0 dicegah dan H1 diizinkan. Maka dari itu, ada pengaruh signifikan parsial dari variabel kompensasi (X1) atas kinerja karyawan (Y).
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pengujian-t gaya kepemimpinan (X2) menghasilkan angka yang substansial secara parsial sejumlah 0,040. Karena jumlah kurang dari 0,05, H0 dicegah dan H2 diizinkan. Oleh karena itu, terdapat dampak yang signifikan parsial dari variabel gaya kepemimpinan (X2) atas kinerja karyawan (Y).
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pengujian-t disiplin kerja (X3) menghasilkan angka yang substansial parsial sejumlah 0,000. Karena jumlah kurang dari 0,05, H0 dicegah dan H2 diizinkan. Oleh karena itu, terdapat dampak substansial parsial dari disiplin kerja (X3) atas kinerja karyawan (Y).

**Tabel 11. Tes Uji-t (UjiParsial)  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	sig.
1	(Constant)	-.110	.913
	Kompensasi	3.370	.002
	Gaya Kepemimpinan	2.135	.040
	Disiplin Kerja	7.402	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: kajian diolah 2024 dari SPSS versi 25.

### Pengujian-F (Uji Simultan)

Ketika menentukan apakah tiga variabel independen (bebas) memiliki dampak besar pada variabel dependen (Y), seperti kinerja karyawan, secara bersama-sama atau bersamaan, uji-F atau uji simultan digunakan. Tes simultan (uji-F) menghasilkan temuan berikut, yang hendak dipadankan dengan nilai 0,05. Tabel di bawah menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Tes Uji - F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	950.245	3	316.748	70.897	.000b
Residual	160.839	36	4.468		
Total	1111.084	39			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

Sumber: data yang dikaji 2024 dari SPSS versi 25.0

Dari tabel di atas temuan pengujian-F menunjukkan nilai signifikan 0,000. Jumlahnya kurang daripada 0,05 berarti H0 dicegah dan H4 diizinkan. Oleh karena itu, pengujian-F menyebutkan bahwasanya kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), juga disiplin kerja (X3) berdampak dengan bersamaan (simultan) atas kinerja karyawan (Y) PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri.

### Pembahasan

Hasil temuan uji hipotesis (H1) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dengan signifikan melalui variabel kompensasi, meskipun hanya sebagian (parsial). Bahwasanya kinerja PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri dapat ditingkatkan ke tingkat yang lebih besar jika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih baik dan tepat. Temuan ini menguatkan kajian lain yang menghasilkan bahwasanya kompensasi berdampak signifikan memengaruhi kinerja karyawan. [16].

Dari temuan hasil uji hipotesis (H2) gaya kepemimpinan menghasilkan nilai signifikan meskipun hanya sebagian atau parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri dapat ditingkatkan ke tingkat yang lebih besar oleh seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang lebih kuat. Menurut tanggapan mereka yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri efektif. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara di mana seorang pemimpin memilih untuk beroperasi untuk membimbing bawahan menuju penyelesaian tugas yang sukses, pencapaian tujuan, dan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan dampak yang menguntungkan juga signifikan dari gaya pemimpin pada kinerja karyawan yang mendukung temuan ini [17].

Dari temuan hasil hipotesis (H3) disiplin bekerja mempunyai dampak yang besar secara parsial atas kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa kinerja PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri dapat ditingkatkan ke tingkat yang lebih besar apabila disiplin kerja yang diberlakukan perusahaan pada seluruh anggota organisasi diterapkan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. Menurut tanggapan mereka yang menyatakan setuju dengan disiplin kerja di PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri dan memberikan komentar yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan cukup baik karena mereka mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan. Ini menguatkan penelitian sebelumnya yang menghasilkan bahwasanya disiplin kerja berdampak signifikan bagi kinerja [18].

Dari hasil tes uji simultan menghasilkan angka substansial 0,000, angka terbilang kurang daripada 0,05 dapat diartikan jika H0 dicegah dan (H4) diizinkan. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kediri City dipengaruhi secara substansial oleh variabel kompensasi, gaya pemimpin, juga disiplin kerja secara bersamaan. Ini menunjukkan bagaimana tiga faktor yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, juga disiplin kerja bisa mengoptimalkan kinerja dari karyawan.

Uji analisis koefisien determinasi diketahui angka *adjusted R<sup>2</sup> square* yang dihasilkan adalah 0,843. Ini menggambarkan kontribusi variabel bebas ialah kompensasi , gaya kepemimpinan juga disiplin kerja atas variabel terikat kinerja karyawan (Y) yaitu 84,3%, dapat disimpulkan masih terdapat variabel tambahan yang

tidak dikaji di dalam penelitian ini, mungkin masih berpengaruh pada kinerja karyawan (Y), sebesar 15,7% dari faktor lain.

Temuan kajian ini menunjukkan bahwasanya tiga variabel yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, juga disiplin kerja secara bersama-sama perlu ditingkatkan lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri. Tujuannya adalah agar pekerja lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan mereka atau bekerja seefisien mungkin untuk memenuhi tujuan dan target organisasi.

## KESIMPULAN

Maksud dari riset ini ialah untuk menangkap bagaimana kinerja dari karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri dipengaruhi atas variabel kompensasi, gaya pemimpin, juga disiplin kerja mereka. Kesimpulan dapat dibuat berdasarkan diskusi dan analisis penelitian. Kinerja PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri secara parsial dan signifikan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, artinya kompensasi yang diberikan tepat dan dipertimbangkan dengan saksama akan bisa mengoptimalkan kinerja dari mereka. Gaya kepemimpinan berdampak besar dan substansial walaupun hanya sebagian (parsial) atas performa PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri yang artinya cara pemimpin dalam berkomunikasi dan pemberian motivasi selama ini dapat meningkatkan performa karyawan, meskipun variabel ini memiliki respons paling rendah di antara variabel yang lain. Disiplin dalam bekerja memiliki dampak paling besar atas performa dari karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kediri dan memiliki respons paling tinggi di antara variabel lainnya, yang berarti perusahaan dan para karyawan sudah cukup baik dalam menerapkan disiplin kerja yang sudah tertera di dalam peraturan perusahaan. Dengan demikian, semua variabel yang disebutkan yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan beserta disiplin kerja telah terbukti bahwa secara bersamaan (simultan) berdampak signifikan atas performa karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri. Artinya semakin tepat kompensasi yang diserahkan, gaya kepemimpinan diterapkan dengan baik secara terus-menerus dan penerapan disiplin kerja yang sesuai dan tidak memihak, kemudian performa mereka di lingkup organisasi akan berhasil dimaksimalkan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Amalia D, Artini YD, Rahayu GN, Purnomo H, Zaman B. Optimizing Organizational Capabilities Through The Integration Of Strategic Management And Human Resource Performance. *Int J Econ Lit* 2024;2:216–28.
- [2] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [3] Terisma EU, Subagyo S, Purnomo H. Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pelatihan Dan Insentif Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Simp. Manaj. dan Bisnis II*, vol. 2, Kediri: Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri; 2023, hal. 312–22.
- [4] Sahara AST, Purnomo H. Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Dan Motivasi. *Simp. Manaj. dan Bisnis I*, Kediri: Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri; 2022, hal. 899–907.
- [5] Wahyuni1 T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. *Manajemen* 2022;12:27–40. <https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [6] Busro M. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Grup; 2018.
- [7] Lestari Siregar D, Dasa Putri A, Gita indrawan M, Simanjuntak J, Batam U, Batam K. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TANJUNG MUTIARA PERKASA. 2023.
- [8] Pratama MY, Sugiono S, Purnomo H. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Kota Kediri. *Simp. Manaj. dan Bisnis II*, vol. 2, Kediri: Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri; 2023, hal. 85–93.
- [9] Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *J Ilmiah, Manaj Sumber Daya Mns* 2021. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2>.
- [10] Purnomo H, Samari1, Faisol. The Phenomenon of Disruption in Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Open Access Indones J Soc Sci* 2023;6:1055–60. <https://doi.org/10.37275/oaijss.v6i4.171>.
- [11] Nurjaya, Mukhtar A, A. Nur Achsanuddin UA. GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. vol. 2. 2020.

- [12] Ardiansyah Halim. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *J Manaj Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik Sekol Tinggi Ilmu Adm Bina Taruna Gorontalo* 2020.
- [13] Anggraini MD, Sugiono S, Purnomo H. Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simp. Manaj. dan Bisnis II*, vol. 2, Kediri: Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri; 2023, hal. 845–55.
- [14] Husni A, Fathah A, Irbayuni S. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda. *Ekon J Econ Bus* 2023;7:1226–32. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1068>.
- [15] Maharani A, Tanjung H, Pasaribu F, Kunci K, Kerja K, Kerja D, et al. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio J Ilm Magister Manaj* 2022;5:30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>.
- [16] Rostiana E, Iskandar I. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta. *J Manaj Jasa* 2020;2:58–67.
- [17] Rahmawati IK, Mauludi A. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. DENOVA PUTRA BRILIAN NYOKLAT KLASIK TULUNGAGUNG 2022;16:255–67.
- [18] Sonia Ismi K. Pengaruh Lingkungan, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan (Studi Kasus Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya) 2021:82–94.