

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO HD BAKERY AND CAKE****Ni Putu Julia Susanti<sup>1</sup>, I Gede Rihayana<sup>2</sup>, Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [julia.susanti60@gmail.com](mailto:julia.susanti60@gmail.com)**ABSTRAK**

Pengelolaan perusahaan bertujuan untuk membuat karyawan yang dimiliki mampu mencapai kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini yaitu adalah seluruh karyawan HD Bakery and Cake sebanyak 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 33 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji statistik inferensial, uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada HD Bakery and Cake. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada HD Bakery and Cake. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada HD Bakery and Cake.

**Kata kunci : kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan****I. PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Di era sekarang ini persaingan toko kue di Indonesia sangat ketat. Ada banyak sekali toko kue mulai dari yang kecil sampai yang besar di Indonesia. Untuk memenangkan persaingan serta agar dapat bertahan di antara banyaknya pesaing, suatu toko harus memiliki visi misi yang kuat dan jelas untuk mencapai tujuan perusahaan yang seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini berdampak pada toko kue yang ada, untuk bisa menghasilkan produk serta memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh konsumen maupun masyarakat. Pada umumnya sebuah toko kue memiliki tujuan yang sama dengan toko kue lainnya, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya agar bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja toko. Oleh karena itu toko dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif demi mencapai tujuan toko tersebut. Dalam hal ini sebaiknya para pemimpin yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan-kebijakan yang sesuai dan sejalan dengan toko kue yang dimiliki, baik itu sumber daya produksi, pemasaran, keuangan maupun sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat vital dalam sebuah toko, maupun perusahaan, karena setiap

manusia memiliki sifat, perilaku, pemikiran dan keinginan yang berbeda, oleh karena itu diperlukan manajemen profesional dalam mengelola agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran yang sama dalam hal pencapaian tujuan sebuah toko.

HD Bakery and Cake adalah salah satu toko yang merupakan perusahaan UMKM yang bergerak dalam bidang pengolahan makanan roti dan kue. HD Bakery and cake ini sudah dilengkapi dengan legalitasnya seperti SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan), IUI (Izin Usaha Industri), NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak). HD Bakery and Cake berdiri sejak tahun 2017 terletak di Br. Mengwi, Sibang kaja. HD Bakery and Cake dibangun untuk melayani kebutuhan masyarakat berupa makanan pembuka dan penutup seperti roti dan kue yang bisa dinikmati mulai dari kalangan anak-anak, remaja hingga orang dewasa, selain roti mereka juga menjual beberapa jenis lilin seperti lilin angka, lilin warna arni, dan lilin spiral, mereka juga menjual piring kue, garpu dan sendok kue. HD Bakery memproduksi roti dan kue secara langsung ditempat.

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, 2007) Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat. sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189) yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan. Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Sedangkan

menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Diketahui pada bulan mei target persentase capaian mencapai 100%, pada bulan juni target persentase capaian mencapai 95%, pada bulan juli target persentase capaian 92%, pada bulan agustus persentase capaian mencapai 102%, pada bulan september target persentase capaian mencapai 99%, pada bulan oktober target persentase capaian mencapai 100%. Data diatas menunjukkan bahwa selama 6 bulan terakhir dari bulan mei-oktober terjadi fluktuasi realisasi penjualan. Yang berarti bahwa kinerja karyawan kurang baik, hal ini didukung juga dengan hasil wawancara dengan pimpinan dimana hasil wawancaranya yaitu kurangnya promosi yang dilakukan secara rutin oleh para karyawan sehingga penjualan mengalami fluktuasi. .

Adapun faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah hak atau upah yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberi kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberi penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian ( Rivai, 2013 : 741). Handoko (2011) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Hasibuan (2016) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Sikula yang diterjemahkan Mangkunegara (2013), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan

yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya.

Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memberi fasilitas dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. HD Bakery and Cake sebagai salah satu toko yang bergerak di bidang makanan, khususnya kue dengan tingkat kompetisi yang tinggi perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui 3 proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka, yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja toko secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai jual bagi HD Bakery and Cake untuk bersaing dengan toko-toko lain di bidang makanan.

Berdasarkan pengamatan penulis pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal ini juga menuntut para karyawan agar bisa fokus dan konsisten dalam bekerja. Dalam mengelola kompensasi di suatu perusahaan maupun instansi membutuhkan manajemen kompensasi yang profesional yang bisa mengelolanya dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara 10 orang karyawan, ditemukan permasalahan mengenai kurangnya kompensasi dalam bentuk pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang bagus.

Adapun faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang ada di seorang pemimpin dalam suatu perusahaan mempunyai perbedaan dimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan pengaruh kepada karyawannya. Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi karyawan, karakteristik pemimpin akan

berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan.

Seorang pemimpin akan berusaha memengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, di antaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu. Handoko (2011) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancaranya yang penulis lakukan gaya kepemimpinan di HD Bakery and Cake dinilai belum maksimal, yaitu mengenai kurangnya hubungan kedekatan antara pemimpin dengan karyawan. Dimana dengan adanya kedekatan antara pemimpin dan karyawan akan menyulitkan komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Selain itu disiplin kerja juga sangat penting bagi perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Zesbendri dan Ariyanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Disiplin adalah sikap perilaku karyawan yang taat pada aturan yang berlaku, baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja serta adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Adapun hasil observasi dan wawancara yang penulis sudah lakukan kinerja pegawai disana cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti ingin

melakukan penelitian yang berjudul :“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan HD Bakery

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas,yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu :

- 1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai HD Bakery and Cake?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai HD Bakery and Cake
- 3) Apakah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai HD Bakery and Cake ?

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Goal Setting Theory**

Penelitian ini menggunakan goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke (2016) sebagai teori utama (grand theory). Goal-setting theory merupakan salah satu bentuk teori memotivasi. Goal-setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah hak atau upah yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberi kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberi penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian ( Rivai,2013 : 741).

## **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di di Toko HD Bakery and Cake yang beralamat di Jl.Raya - Mambal Abiansemal, Desa Mambal, Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali.Populasi pada penelitian ini yaitu adalah seluruh karyawan HD Bakery and Cake sebanyak 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 33 responden. Teknik analisis yang

## **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2014:34). Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018:170). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Fajrin & Susilo, 2018:117).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Terry (dalam Mulyadi 2015) jurnal Novita Wahyu Setyawati, dkk (2018), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin.

### **Kinerja Karyawan**

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. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, uji statistik infrensial, uji hipotesis.

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel

kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah valid.

### **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak untuk dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya. Data populasi dikatakan terdistribusi normal jika koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,169 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai tolerance lebih dari 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dikatakan tidak ada multikolinieritas (Ghozali 2011). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai varians infation factor (VIF) di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya varians yang homogeny dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  terhadap absolute residual (ABS\_RES) secara parsial. Hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

$$Y = -3,327 + 0,659 X_1 + 0,349 X_2 + 0,309 X_3$$

1. Nilai koefisien konstanta sebesar -3,327 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar -3,327 apabila kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sama dengan nol (0).
2. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik
3. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,349. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,309. Hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik

### **Analisis Korelasi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,891 yang berada diantara 0,800 hingga 1,00. artinya ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

### **Uji Koefisien Determinasi**

Menurut (Ghozali, 2018) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi dependen. Hasil penelitian Adjusted R<sup>2</sup> pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,794 yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan 79,4% kinerja karyawan dan sisanya sebanyak 20,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model

**Uji F**

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Hasil Uji t pada penelitian ini dapat dilihat bahwa Nilai t variabel kompensasi adalah 5,156 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Nilai t variabel gaya kepemimpinan adalah 2,463 dan nilai signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji t**

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Hasil Uji t pada penelitian ini dapat dilihat bahwa Nilai t variabel kompensasi adalah 5,156 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Nilai t variabel gaya kepemimpinan adalah 2,463 dan nilai signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan Penelitian****Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.659 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Amzy dan Indahingwati (2020), Fahraini dan Syarif (2022), Shofwani dan Hariyadi (2019), Rimayanti (2022) dan Vonny, dkk

(2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.349 dengan tingkat signifikansi 0.020 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo, dkk (2018), (2018), Liyas (2019), Damara dan Indahingwati (2019), Rompas, dkk (2018) dan Mogot, dkk (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.309 dengan tingkat signifikansi 0.023 yang mana lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Simatupang dan Sorayeni (2018), Esthi and Savhira (2019), Prayogi., et all (2019), Iptian., et all (2020) dan Parashakti dan Ekhsan (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada HD Bakery and Cake. Artinya semakin baik kompensasi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan pada HD Bakery and Cake.
- 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada HD Bakery and Cake. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan pada HD Bakery and Cake.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada HD Bakery and Cake. Artinya membaik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan pada HD Bakery and Cake.

### Keterbatasan Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan 79,4% variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan, sehingga masih ada sebanyak 20,6% variabel lain yang bisa dieksplor untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Saran

- 1) Berkaitan dengan kompensasi, indikator pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku mempunyai nilai terendah. Diharapkan perusahaan dapat untuk mempertimbangkan dan mengevaluasi dari pemberian insentif karyawan untuk dapat meningkatkan dari motivasi kerja karyawan.
- 2) Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, indikator atasan selalu bersama-sama dalam mengambil keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan mempunyai nilai terendah. Diharapkan pimpinan kedepannya untuk dapat mempertimbangkan masukan yang diberikan karyawan ketika ingin mengambil sebuah keputusan.
- 3) Berkaitan dengan disiplin kerja, indikator saya selalu menggunakan prasaranan

kantor dengan baik mempunyai nilai terendah. Karyawan harus dapat memanfaatkan dan menggunakan fasilitas kantor dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

- 4) Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan seperti stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja

### DAFTAR PUSTAKA

- Agung.S.(2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4, Hal 1245-1253.
- Artikel Jesya (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nicepro Megatama Vol 1, No 4.
- Febriano.Y.(2019) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Xuyuan Packaging Technology Indonesia . Hal 19-21.
- Handoko (2011) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Pada PT Trimun Karya Cipta Vol 3, No 2.
- Hatimah.H.P.(2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai Variabel intervening Pada PT .Nahrul Arbah Makassar
- Iqbal Nugrah Utama (2020) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pdam Tirta Kencana Kota Samarinda Vol 5, No 4.
- Kasenda. R. (2013) Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 3, Juni.
- Levi.A.C.(2021) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Tirta Investama, Pondok Pinang).

- Linda. D.(2014) Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating,Vol 14,No 1.
- Permana.J.(2018) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud Usaha Jaya Kediri (The Influence of Leadership, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance UD Usaha Jaya Kediri)
- Rinaldi.A.M (2021) Pengaruh Kepemimpinan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan.Hal 65-66.
- Rinal.A.M.(2021).Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan,Hal 7-15.
- Rinaldi.A.M.(2017) Pengaruh Kepemimpinan ,Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri Medan.Hal 28-30.
- Rio.M.(2019) Pengaruh kompensasi,motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung.Hal 43-47
- Thompson (2010).Jurnal akuntansi Pengaruh Kompensasi ,Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kuat Andal Nan Gemilang,Vol 3 No 2,Hal 167-175.
- Wibowo (2017) Jurnal Ilmu Manajemen,Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma,Vol 10, Hal 70-78.
- Wondal, Tewal, dan Walangitan. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Artha Graha Internatonal Tbk, Cabang Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA. Vol 7, No 4, Hal 5157-5166.
- Yuriarti.D. Suprianto.E. (2014) Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Direktoreat operasi/produksi PT X Vol 4, No 2.