

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ATIKA MANDIRI

I Putu Anom Pranata Wijaya¹, Ni Made Satya Utami², Ary Wira Andika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

satyakesawa@unmas.ac.id

ABSTRACT

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dan menghadapi persaingan. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja memainkan peran signifikan dalam memengaruhi kinerja individu di tempat kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif, yang mencakup kemampuan memotivasi, mengarahkan, dan membangun komunikasi yang baik, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Di sisi lain, kompensasi yang adil, termasuk gaji, insentif, dan tunjangan, memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, sehingga meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Disiplin kerja juga menjadi faktor penting, di mana kepatuhan terhadap aturan, jadwal, dan prosedur mendukung terciptanya efisiensi dan produktivitas. Berdasarkan analisis regresi linier berganda terhadap data yang dikumpulkan dari 35 karyawan PT. Atika Mandiri, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap ketiga faktor tersebut dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Perusahaan harus memiliki keunggulan yang berkualitas dan tidak dimiliki oleh perusahaan lain untuk bertahan dan berkembang dalam persaingan. Salah satu keunggulan utama adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. SDM yang kompeten menjadi fondasi bagi perusahaan untuk bergerak, mengendalikan, dan mengembangkan operasionalnya secara efektif. Dalam konteks ini, manajemen SDM yang profesional menjadi kunci utama untuk memastikan bahwa setiap individu di dalam perusahaan mampu memberikan kontribusi maksimal. Kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai hasil kerja yang diukur dari aspek kualitas dan kuantitas, menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Syafe'i et al., 2023; Utami et al., 2020).

Namun, kinerja karyawan tidak akan optimal jika hanya mengandalkan tugas-tugas rutin tanpa memperhatikan aspek manusiawi, seperti motivasi, kesejahteraan, dan kondisi kerja. Dalam praktiknya, kinerja karyawan merupakan cerminan dari sejauh mana perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pentingnya kinerja ini ditegaskan oleh berbagai penelitian, termasuk Andika et al. (2024), yang menunjukkan bahwa kinerja yang baik menjadi kunci keberhasilan perusahaan untuk bersaing dan bertahan dalam pasar yang dinamis. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan adalah prioritas utama bagi manajemen perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Atika Mandiri, sebuah perusahaan distribusi resmi yang bergerak di bidang bahan bangunan dan elektronik di Denpasar. Berdiri sejak 1992,

perusahaan ini telah melayani pasar lokal dengan berbagai merek terkenal seperti Maspion, Rucika, dan Philips. Namun, berdasarkan data tahun 2022, ditemukan bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini mengalami fluktuasi yang signifikan. Data target pendapatan dan realisasi menunjukkan bahwa pencapaian bulanan tidak konsisten. Pada bulan Juni, realisasi pendapatan hanya mencapai 58% dari target, sedangkan pada bulan Januari berhasil mencapai 105%. Rata-rata pencapaian sepanjang tahun hanya 76%, menunjukkan bahwa perusahaan mengalami tantangan dalam menjaga stabilitas kinerja yang dapat memengaruhi profitabilitas secara keseluruhan (PT. Atika Mandiri, 2022).

Fluktuasi tersebut mencerminkan adanya masalah mendasar dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi tim dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis. Namun, hasil wawancara di PT. Atika Mandiri menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan belum optimal. Pemimpin cenderung kurang efektif dalam mengarahkan tugas tim dan belum sepenuhnya berhasil membangun komunikasi yang terbuka dengan karyawan. Hal ini menyebabkan koordinasi dalam tim berjalan lambat, yang berdampak pada pencapaian target perusahaan (Puspitasari & Sukotjo, 2020; Abadiyah et al., 2020).

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga memegang peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi mencakup penghargaan baik finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas kontribusi mereka. Di PT. Atika Mandiri, observasi menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan kontribusi yang diharapkan. Karyawan merasa bahwa penghargaan yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini berpengaruh negatif pada motivasi karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas dan pencapaian target perusahaan (Efendi et al., 2020; Utami et al., 2024).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan, termasuk kehadiran dan ketepatan waktu. Di PT. Atika Mandiri, tingkat absensi karyawan pada tahun 2022 cukup tinggi, dengan rata-rata mencapai 43,09%. Pada bulan Juni, tingkat absensi mencapai 71,42%, yang jauh di atas batas wajar sebesar 3%. Absensi yang tinggi dapat menyebabkan beban kerja yang lebih besar pada karyawan lain, sehingga menurunkan efisiensi dan produktivitas secara keseluruhan. Tingginya tingkat absensi ini menjadi indikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan pengawasan dan memastikan lingkungan kerja yang lebih kondusif (Desmarini & Rukun, 2020).

Hasil penelitian sebelumnya mendukung pentingnya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Winata et al. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai memiliki hubungan langsung dengan peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Namun, penelitian lain, seperti Rahmawati et al. (2023), menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang terlalu keras justru dapat mengurangi motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap faktor harus dikelola dengan hati-hati agar dapat memberikan dampak positif bagi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Atika Mandiri. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara menyeluruh. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam pengelolaan SDM di perusahaan lokal. Manfaat penelitian ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga praktis. Dari sisi teoritis, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Dari sisi praktis, hasil penelitian

ini diharapkan dapat membantu PT. Atika Mandiri dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk mengelola gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat mencapai stabilitas operasional dan meningkatkan daya saingnya di pasar lokal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan metode ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh setiap faktor terhadap kinerja karyawan di PT. Atika Mandiri. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi konkret untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Utami et al., 2020). Kinerja ini tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk promosi jabatan atau penetapan gaji, tetapi juga sebagai motivasi untuk mencegah penurunan produktivitas dan memperbaiki kinerja yang telah ada (Putri & Frianto, 2023). Selain itu, kinerja karyawan berperan penting dalam mengukur pencapaian suatu organisasi terhadap visi yang diembannya, sekaligus memberikan informasi mengenai dampak kebijakan operasional perusahaan (Utami et al., 2024). Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu meliputi integritas antara fungsi psikis dan fisik, yang memberikan modal utama bagi karyawan untuk mengelola potensi dirinya dalam mencapai tujuan organisasi (Kharuman et al., 2021). Sedangkan faktor lingkungan kerja mencakup kondisi yang mendukung individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui empat indikator utama, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja sama (Asari, 2022). Kualitas mengacu pada standar keunggulan hasil kerja yang ditandai dengan ketelitian dan akurasi, sedangkan kuantitas berfokus pada volume pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu tanpa mengorbankan kualitas. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan, yang menjadi bukti profesionalisme dan tanggung jawab. Selain itu, kerja sama mencerminkan kemampuan karyawan untuk berkolaborasi secara efektif dengan tim, sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya menjadi indikator pencapaian individu tetapi juga berkontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang baik, serta menjaga hubungan harmonis dalam tim. Menurut Ramadhanti & Iskandar (2023), gaya kepemimpinan adalah kode etik atau pendekatan yang digunakan untuk memengaruhi perilaku bawahan dalam menyelesaikan tugas mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan mencakup sistem nilai yang dianut oleh pemimpin, rasa percaya terhadap bawahan, preferensi kepemimpinan, dan tingkat rasa aman pemimpin dalam menghadapi situasi tertentu (Siswanti, 2015). Selain itu, kepemimpinan yang baik ditandai oleh kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat, memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal, serta mengelola komunikasi yang efektif (Muangsal et al., 2022). Setiap pemimpin

memiliki gaya yang berbeda-beda, tergantung pada situasi, kebutuhan organisasi, dan karakteristik individu. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun, gaya kepemimpinan yang tidak tepat, seperti terlalu otoriter atau kurang peduli pada kebutuhan bawahan, dapat mengurangi semangat kerja karyawan dan bahkan menurunkan produktivitas mereka (Sinta & Retno, 2020). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan harus diterapkan secara bijaksana dengan mempertimbangkan konteks organisasi dan kebutuhan tim agar dapat memberikan dampak positif yang optimal pada kinerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi, kerja keras, dan tanggung jawab yang telah mereka lakukan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, tunjangan, bonus, dan bentuk penghargaan lainnya, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Efendi et al., 2020). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab kerja sangat penting karena memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Azhar et al. (2020), kompensasi yang diberikan harus mencakup beberapa indikator utama, seperti gaji yang adil, insentif yang sepadan dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan, dan fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja, tetapi juga sebagai faktor yang mendorong kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, pemberian kompensasi yang tidak sesuai, seperti gaji yang rendah atau insentif yang tidak memadai, dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai, yang pada akhirnya berdampak negatif pada semangat dan produktivitas kerja mereka (Utami et al., 2024). Penelitian oleh Winata et al. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusinya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Di sisi lain, penelitian oleh Hutabarat et al. (2023) menemukan bahwa kompensasi yang berlebihan tanpa memperhatikan kebutuhan karyawan secara spesifik justru tidak selalu meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan seimbang, transparan, dan mampu mencerminkan nilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan tata tertib yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin ini mencakup berbagai aspek, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, ketertiban dalam menjalankan tugas, penggunaan sumber daya secara bijaksana, dan mengikuti instruksi dari atasan (Jufrizen & Hadi, 2021). Disiplin yang baik tidak hanya menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman, tetapi juga menjamin kelancaran operasional perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Menurut Azuzazah & Sari (2022), disiplin kerja memiliki manfaat besar, baik untuk karyawan maupun organisasi. Untuk karyawan, disiplin menciptakan suasana kerja yang mendukung dan meningkatkan profesionalisme, sedangkan untuk organisasi, disiplin menjamin pelaksanaan tugas yang efektif. Meski begitu, kurangnya kedisiplinan, seperti tingginya tingkat absensi atau keterlambatan, dapat menghambat pencapaian target perusahaan dan membebani karyawan lain (Desmarini & Rukun, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditemukan oleh Wachidah & Luturlean (2019). Namun, penelitian lain oleh Neldiyati (2023) menunjukkan bahwa tanpa dukungan motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh

karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem disiplin yang adil dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mematuhi aturan, sehingga dapat memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Atika Mandiri. Desain penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada seluruh populasi karyawan sebanyak 35 orang, menggunakan metode sensus. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Pengukuran variabel dilakukan berdasarkan indikator yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, seperti kemampuan memotivasi untuk gaya kepemimpinan, pemberian insentif pada kompensasi, dan kepatuhan terhadap aturan kerja pada disiplin. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan serta pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, juga dilakukan untuk memastikan validitas model yang digunakan. Hasil analisis ini tidak hanya memberikan gambaran hubungan antarvariabel, tetapi juga mengidentifikasi faktor mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan, sehingga memberikan dasar yang kuat untuk rekomendasi manajerial bagi perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai apakah sebuah kuesioner dapat dianggap valid. Sebuah kuesioner disebut valid jika pernyataan-pernyataan di dalamnya mampu menggambarkan apa yang hendak diukur.

Tabel 5.1

Rekapitalisasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,860	Valid
		X1.2	0,886	Valid
		X1.3	0,813	Valid
		X1.4	0,855	Valid
		X1.5	0,730	Valid
		X1.5	0,723	Valid
2	Kompensasi (X2)	X2.1	0,926	Valid
		X2.2	0,863	Valid
		X2.3	0,967	Valid
		X2.4	0,967	Valid
3	Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,609	Valid
		X3.2	0,666	Valid
		X3.3	0,793	Valid
		X3.4	0,781	Valid
		X3.5	0,592	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,754	Valid
		Y1.2	0,757	Valid

		Y1.3	0,597	Valid
		Y1.4	0,800	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Pearson Correlation lebih dari 0,30. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang signifikan dan cukup kuat dengan variabel yang diukur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator tersebut memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan, dan dengan demikian layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Validitas yang baik pada setiap indikator memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat dan sesuai tujuan yang diinginkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,897	Reliabel
2	Kompensasi (X_2)	0,956	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X_3)	0,720	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,685	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 5.2, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel yang diteliti, yakni gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, semuanya lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan atau reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46794048
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.051
	Negative	-.056

Test Statistic	.056
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran 6

Hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200. Karena nilai ini melebihi batas signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam analisis ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga hasilnya dapat diandalkan untuk interpretasi dan mendukung proses pengambilan keputusan selanjutnya.

b. Uji Multikoleniaritas

Tabel 5.13
Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.923	1.802		.512	.612		
Gaya Kepemimpinan	.192	.067	.315	2.864	.007	.794	1.260
Kompensasi	.333	.092	.431	3.615	.001	.677	1.476
Disiplin Kerja	.227	.089	.305	2.553	.016	.676	1.479

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 5.13, seluruh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen tidak memiliki hubungan linier yang kuat satu sama lain, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap valid untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.488	1.030		1.444	.159
Gaya Kepemimpinan	-.073	.038	-.355	-1.894	.068
Kompensasi	-.002	.053	-.008	-.040	.968

Disiplin Kerja	.077	.051	.309	1.519	.139
a. Dependent Variable: ABS RES					

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 5.14, terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, yaitu 0,068, 0,968, dan 0,139. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen tersebut dengan nilai absolut residual kinerja karyawan, yang mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam data yang digunakan.

d. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.673	1.537
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada Model Summary, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,702 atau 70,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja, secara simultan mampu menjelaskan 70,2% variasi yang terjadi pada variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model yang digunakan memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut (Sugiyono, 2019). Sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

e. Hasil Uji F

Tabel 5.16
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.278	3	57.426	24.298	.000 ^b
	Residual	73.265	31	2.363		
	Total	245.543	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi						

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5.16, diperoleh nilai Fhitung sebesar 24,298 dengan signifikansi 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan F hitung (24,298) lebih besar dari F tabel (2,91), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang signifikan pada kinerja karyawan dalam penelitian ini

f. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5.17

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.923	1.802		.512	.612
	Gaya Kepemimpinan	.192	.067	.315	2.864	.007
	Kompensasi	.333	.092	.431	3.615	.001
	Disiplin Kerja	.227	.089	.305	2.553	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 5.17, berikut adalah interpretasi uji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen:

a) Pengujian gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,192, dengan nilai t-hitung sebesar 2,864 yang lebih besar daripada t-tabel (2,039) dan nilai signifikansi sebesar 0,007 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,333, dengan nilai t-hitung sebesar 3,615 yang juga lebih besar daripada t-tabel (2,039) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Artinya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima, yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c) Pengujian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien beta sebesar 0,227, dengan nilai t-hitung sebesar 2,553 yang lebih besar daripada t-tabel (2,039) dan nilai signifikansi sebesar 0,016 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atika Mandiri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Atika Mandiri. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan efisiensi kerja karyawan dengan menciptakan komunikasi yang terbuka, memberikan arahan yang jelas, dan membangun rasa percaya dalam tim. Namun, hasil wawancara mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan ini belum optimal, di mana kurangnya kemampuan pemimpin dalam mengarahkan tugas tim secara efektif dan komunikasi yang kurang terbuka

menyebabkan hambatan dalam pencapaian target kerja. Penelitian sebelumnya oleh Puspitasari & Sukotjo (2020) juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, sementara gaya yang tidak sesuai dapat berdampak negatif (Sinta & Retno, 2020). Oleh karena itu, penting bagi pemimpin di PT. Atika Mandiri untuk menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif yang dapat mendorong kolaborasi, memberikan motivasi, dan memastikan setiap karyawan memahami peran serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atika Mandiri

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Atika Mandiri. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab kerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan di PT. Atika Mandiri belum memadai, baik dalam bentuk gaji pokok, insentif, maupun tunjangan. Ketidaksiharian ini berdampak negatif pada semangat kerja karyawan, yang secara langsung memengaruhi pencapaian target perusahaan. Penelitian sebelumnya oleh Winata et al. (2021) menyatakan bahwa kompensasi yang tepat memiliki hubungan erat dengan kualitas dan hasil kerja karyawan, sedangkan penelitian oleh Hutabarat et al. (2023) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang kurang efektif dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu, PT. Atika Mandiri perlu memperbaiki sistem kompensasi, memastikan bahwa penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi karyawan, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Atika Mandiri

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Atika Mandiri. Tingkat disiplin yang tinggi, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, tata tertib perusahaan, dan penggunaan sumber daya secara efisien, berkontribusi pada kelancaran operasional dan peningkatan produktivitas. Namun, data menunjukkan bahwa tingkat absensi di PT. Atika Mandiri cukup tinggi, dengan rata-rata 43,09% pada tahun 2022, yang jauh di atas batas wajar 3%. Tingginya tingkat absensi ini menghambat efisiensi kerja dan membebani karyawan lain, sehingga menurunkan kinerja keseluruhan. Penelitian oleh Wachidah & Luturlean (2019) mendukung bahwa disiplin kerja yang baik meningkatkan efisiensi, sedangkan penelitian Neldiyati (2023) menunjukkan bahwa tanpa dukungan motivasi dan pengawasan, disiplin tidak memberikan hasil yang signifikan. Oleh karena itu, PT. Atika Mandiri perlu meningkatkan pengawasan dan memberikan insentif untuk karyawan yang disiplin, sehingga budaya kerja yang lebih tertib dapat tercipta dan berkontribusi pada pencapaian target perusahaan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang mencakup kemampuan mengambil keputusan yang tepat, memotivasi karyawan, komunikasi efektif, pengendalian bawahan yang bijak, tanggung jawab atas hasil kerja tim, serta pengendalian emosional yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja. Selain itu, kompensasi yang meliputi gaji yang adil, insentif berbasis prestasi, tunjangan yang sesuai, dan fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam mendorong produktivitas dan hasil kerja yang lebih baik. Disiplin kerja juga terbukti mendukung kinerja, di mana kepatuhan terhadap jam kerja, instruksi, pemeliharaan alat, penampilan rapi, serta ketaatan terhadap peraturan berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, F., Lestari, S., & Susilo, R. (2020). Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 120-135.
- Azhar, R., Hidayati, N., & Utama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 15(3), 55-65.
- Azuzazah, M., & Sari, L. (2022). Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 18(1), 45-56.
- Desmarini, R., & Rukun, I. (2020). Pengaruh Absensi Karyawan terhadap Efisiensi Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(4), 215-225.
- Efendi, M., Santoso, D., & Hidayat, T. (2020). Analisis Kompensasi Finansial dan Non-Finansial. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Indonesia*, 12(2), 75-90.
- Jufrizen, J., & Hadi, P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 9(2), 110-125.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. New York: McGraw-Hill.
- Lestari, S. (2020). Kepemimpinan dalam Organisasi Modern. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(3), 80-92.
- Puspitasari, Y., & Sukotjo, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 18(1), 35-47.
- Utami, N. S., Saraswati, P., & Putri, M. (2024). Kompensasi dan Hubungannya dengan Motivasi Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 20(1), 85-98.
- Syafe'i, I., Ramadhan, A., & Fahmi, A. (2023). Peran Sumber Daya Manusia dalam Keberhasilan Perusahaan. *Jurnal Manajemen Strategis*, 15(2), 105-120.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Disiplin Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 6(1), 50-60.