

Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Pacific Samudra

Komang Bayu Widiarta¹⁾ Senatriya Wahyu Ramadhan²⁾

Program Studi Manajemen

Institut Kesehatan dan Bisnis Surabaya

Jl. Medokan Semampir Indah 27 Surabaya, 60119

Email : kmbayu.widiarta@gmail.com¹⁾, senatriya.wahyu@ikbis.ac.id²⁾

ABSTRACT

This study is entitled "The Effect of Compensation, Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance of PT. Andalan Pacific Samudra" which aims to analyze the influence of each variable both partially and simultaneously on employee performance. The research method used is a quantitative method with a population of 70 employees. Data collection was carried out through questionnaires, while data analysis used multiple linear regression. The results of the study indicate that compensation, leadership style, and work discipline have a significant influence on employee performance, both individually and together. The dominant variable is leadership style. This study provides strategic recommendations to improve employee performance through a fair compensation system, the implementation of an effective leadership style, and consistent enforcement of work discipline.

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

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, dan insentif lainnya. Di PT Andalan Pacific Samudra, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif diharapkan dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Menurut Hersey dan Blanchard (1988), terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang umumnya diterapkan dalam organisasi, seperti kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez-faire. Di PT Andalan Pacific Samudra, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen memiliki peran penting dalam menentukan seberapa efektif karyawan dapat bekerja. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan mendorong mereka untuk berinovasi serta bekerja lebih keras.

Disiplin kerja merujuk pada kesiapan dan kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Simamora (2006), disiplin kerja adalah sikap menghormati dan mematuhi peraturan serta kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan dan organisasinya. Di PT Andalan Pacific Samudra, disiplin kerja yang diterapkan sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, produktif, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja adalah tiga komponen utama yang saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Andalan Pacific Samudra. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana masing-masing faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta bagaimana interaksi antara ketiga faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Desain Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2018), "Metode experiment adalah metode yang digunakan untuk mencari pengaruh (perlakuan) dalam kondisi yang terkontrol penelitian survey umumnya untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam". Penelitian kuantitatif memiliki tiga ciri di lapangan yaitu

penelitian dari awal sampai akhir bersifat tetap, sehingga akan mengalami kesamaan judul laporan penelitian. Mengembangkan masalah yang sudah ditemukan sebelumnya. Dan masalah akan berbeda pada saat berada di lapangan karena telah terkonfirmasi dengan realita yang ditemukan (Nurwulandari dan Darwin, 2020). Dalam penelitian, penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Andalan Pacific Samudra

Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Berdasarkan definisi diatas, Populasi pada penelitian ini sebanyak 70 karyawan PT. Andalan Pacific Samudra.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2008:118). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling. Total sampling adalah salah satu teknik sampling nonprobability sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara seluruh populasi dijadikan sampel. Total sampling juga disebut sebagai sampel jenuh atau sensus. Sampel yang digunakan sebanyak 70 orang karyawan PT. Andalan Pacific Samudra

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Metode angket (Kuesioner) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dapat diberikan secara langsung atau melalui pos atau internet. Jenis angket ada dua, yaitu tertutup dan terbuka. Kuesioner yang digunakan dalam hal ini adalah kuesioner tertutup yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung (Sugiyono, 2008: 142).
2. Studi Pustaka Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mencatat berbagai referensi seperti buku, jurnal, majalah, artikel, dan lain-lain (internet) yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penguji menyebarkan kuisoner kepada 70 karyawan dengan memberikan 34 pertanyaan yang di bagi menjadi 4 variabel utama untuk mengukur valid dan realibelnya pertanyaan tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Mudrajad, 2009:175).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai penguji apakah data yang digunakan di dalam penelitian merupakan data linier terbaik dan tidak biasa atau efisien dari persamaan regresi berganda, berdasarkan pengujian tersebut beberapa asumsi yang harus dipenuhi adalah tidak terdapat korelasi yang erat antara variabel independen (multikolinieritas), dan tidak terjadinya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (heteroskedasitas), sehingga data yang dihasilkan berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Jika signifikansi < 0,05 maka dapat dinyatakan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Sugiyono, 2017). Uji t digunakan untuk membuktikan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara pasial atau secara individual. Tingkat signifikansinya (a) adalah 5%. Kriteria apabila nilai t hitung > t tabel, maka memiliki pengaruh secara individual antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penguji menyebarkan kuisoner kepada 70

karyawan dengan memberikan 34 pertanyaan yang di bagi menjadi 4 variabel utama untuk mengukur valid dan realibelnya pertanyaan tersebut. Suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30 (priyatmo, 2010:90). Hasil try out menunjukan bahwa semua pernyataan dapat dianggap valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* semua pernyataan diantara 0,37 hingga 0,86 dan semuanya lebih dari 0,30. Sedangkan pada uji reliabilitas Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Mudrajad, 2009:175). Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha (α) yang cukup besar yaitu > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai data distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menegaskan hasil uji normalitas diatas maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-Smirnov terlihat nilai Asymp. Sig memiliki nilai 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen yaitu Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja . Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Nilai Tolerance semua variabel independen > 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen < 10,00, yang ditunjukkan dengan nilai Tolerance untuk Kompensasi sebesar 0,923, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,996, dan Disiplin Kerja sebesar 0,925. Serta nilai VIF untuk Kompensasi sebesar 1,084, Gaya Kepemimpinan sebesar 1,004, dan Disiplin Kerja sebesar 1,081. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multiko atau dapat dikatakan bebas dari problem multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Untuk menegaskan hasil uji heteroskedastisitas diatas maka peneliti melakukan uji glejser terlihat bahwa nilai signifikan semua variabel independen > 0,05, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan untuk Kompensasi sebesar 0,064, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,550 dan Disiplin kerja sebesar 0,972. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Metode ini bisa dijadikan ramalan, sehingga dapat diperkirakan antara baik dan buruknya suatu variabel (X) terhadap turunnya tingkat variabel (Y), begitu juga sebaliknya. Hasilnya dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut : $7,475 + 1,086 + 0,247X_2 + 0,632X_3 + e$.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta 7,475 akan diabaikan apabila nilai (X) minimal 1, karena dalam penelitian ini menggunakan skala likert antara 1 sampai 5 dengan nilai terendah 1. Angka koefisien regresi 0,247 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) akan meningkatkan kinerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan koefisien regresi 0,632 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel Disiplin Kerja (X_3) akan meningkatkan Kinerja (Y). Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Signifikansi Regresi Linear berganda (Uji-F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah:

Tabel 1

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi On	282.281	3	94.094	10.632	.000 ^b
	Residual	398.249	45	8.850		
	Total	680.531	48			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Kompensasi

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diperoleh signifikansi sebesar 0,000b. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan nilai Fhitung $10,632 > F_{tabel} 2,79$. Dengan demikian H_0 di terima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. (Y) dapat di terima. Adapun nilai t_{tabel} berasal dari $n-4$ (n merupakan jumlah sampel) yang kemudian hasil dari $n-4$ dapat dilihat pada form t_{tabel} . Pada penelitian ini jumlah sampel berjumlah $70-4= 66$ Pada form F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% didapatkan nilai 2,79.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.734	.82632

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

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Terlihat pada tabel diatas, angka Adjusted R Square adalah 0,734. Hal ini berarti 73,4% variabel dependen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 73,4\% = 26,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Pacific Samudra secara parsial.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. pada PT. Andalan Pacific Samudra secara parsial.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. pada PT. Andalan Pacific Samudra secara parsial.
4. Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan. pada PT. Andalan Pacific Samudra secara parsial.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu: Bagi Perusahaan PT. Andalan Pacific Samudra sebagai perusahaan penyedia jasa layanan ekspor impor dalam melayani masyarakat, hendaknya lebih meningkatkan kinerja karyawannya dengan pembayaran kompensasi dan insentif sesuai dengan kinerja yang di hasilkan setiap Karyawaninya. Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Andalan Pacific Samudra tersebut diperoleh data bahwa:

1. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, kenaikan gaji bagi karyawan yang bekerja dengan baik perlu diperhatikan guna untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Pemberian insentif dan asuransi jiwa bagi para karyawan juga salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Andalan Pacific Samudra. Bagi manajerial upaya yang dapat dilakukan adalah dengan selalu memberikan penghargaan bagi para karyawan teladan dan telah pensiun, hal tersebut dapat menghindari pemberhentian kerja/pekerja mengundurkan diri pada saat bekerja.
2. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, manajer dituntut untuk dapat lebih dekat dengan para karyawan atau turun kelapangan, guna mendengarkan keluhan dan saran dari karyawannya. Dengan manajer yang dapat membangun budaya dan suasana kerja yang nyaman akan berdampak pada meningkatkan semangat para karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, penggunaan finger print sebagai absensi merupakan hal yang perlu digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan PT. Andalan Pacific Samudra adalah jika para karyawan tepat waktu, mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, serta dapat menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku. Bagi pihak manajerial upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan penempatan dan staffing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amran, 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, Jurnal Ichsan Gorontalo, 4(2): h: 2397-2413.

- Ardiyani (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Cipta Mandiri Pusat Patean, Kendal, Jawa Tengah). Skripsi: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar." *Jurnal Economia* 9(2):191–200.
- Basirun, Ridwan, Amir Mahmud, Muh. Haerdiansyah Syahnur, and Etik Prihatin. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Center of Economic Students Journal* 5(4):337–48. doi: 10.56750/csej.v5i4.551.
- Dharmawan, I. M.Y. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Udayana. Erlina, D.K.S.,
- Riyadi, & Saptianing. (2015). "Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Freight Forwarding Terhadap Kepuasan, Kepercayaan Dan Loyalitas Eksportir PT. Andalan Pacifi Samudera Samerang". Skripsi Murni,
- Nur Indah Hayati Lestari. 2007. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Imawi Benjaya (Tupperware Indonesia) Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*. h: 74-90.
- Nuriany. 2018. Pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor bahan kimia Palembang.
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Setiawan, A.K dan Mujiati N.W (2016) . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956- 7983
- Setiawan, Waridin, "Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi", Dipta Adi, Jakarta, 2006
- Suwarto, S., Kuncoro, A., & Pramono, E. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 6(1), 17-27.