

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KARYA PLASTINDO
PERMATA**

SKRIPSI



Oleh
Venna Shellim
180910043

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KARYA PLASTINDO
PERMATA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh
Venna Shellim
180910043**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Venna Shelim
Npm : 180910043
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA PLASTINDO PERMATA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “Duplikasi” dari karya orang lain.

Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, Saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 24 Januari 2022

Yang membuat pernyataan,



VENNA SHELLIM

180910043

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KARYA PLASTINDO PERMATA**

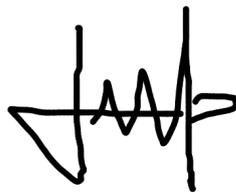
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh : Venna Shellim
180910043**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 24 January 2022



**Dr. Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu asset yang penting bagi suatu perusahaan karena mereka-lah yang menggerakkan kegiatan operasional perusahaan tersebut. Disamping itu, faktor penting yang perlu diperhatikan pada SDM tersebut ialah kinerjanya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Ada beberapa faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi mempertahankan SDM yang berkualitas, yaitu kompensasi yang diberikan, disiplin kerja yang diterapkan dan gaya kepemimpinan yang ada. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan di PT. Karya Plastindo Permata. Teknik pengambilan sampel ialah sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan menggunakan google form. Hasil dari pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6.402 > 1.98260$ dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$, Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3.103 > 1.98260$ dengan nilai signifikansinya $0.002 < 0.05$, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5.283 > 1.98260$ dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0.005$. Kemudian hasil dari uji F menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $117.153 > 2.69$ dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0.050$.

Kata Kunci; Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Human Resources is one of the important assets for a company because they are the ones who drive the company's operations. In addition, an important factor that needs to be considered in the HR is its performance. Employee performance is very influential on the productivity of the company. There are several important factors that must be considered by the company in order to maintain quality human resources. Compensation is provided, applied work discipline and existing leadership style. The main objective of the study was to find out the effect of compensation, work discipline and leadership style on employee performance. The population of this study is all employees in PT. Karya Plastindo Permata. Sampling technique is saturated sampling where all members of the population are sampled. Data collection techniques using questionnaires disseminated using google form. Results from testing the t test hypothesis showed that compensation had a significant positive effect on employee performance. employees with a value of t calculated $>$ t table of $6.402 > 1.98260$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, Work Discipline has a significant positive effect on employee performance with a value of t calculated $>$ t table of $3,103 > 1.98260$ with a significance value of $0.002 < 0.05$, Leadership Style has a significant positive effect on employee performance with a value of t calculated $>$ t table of $5,283 > 1.98260$ with a significance value of $0,000 < 0.005$. Then the results of the F test showed that compensation, work discipline and leadership style simultaneously affected employee performance with the value of F calculated $>$ F table of $117,153 > 2.69$ with a significance value of $0.000 < 0.050$.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program studi pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, Bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu DR. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si selaku Rektor Universitas putera Batam;
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen;
3. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M selaku dosen pembimbing Skripsi yang membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi pendidikan
6. Orang tua, saudara dan keluarga lainnya yang sudah memberikan dukungan, nasihat dan doa kepada penulis;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya

Batam, 27 September 2021

Venna Shellim

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	1
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teori	7
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.2 Kompensasi	9
2.1.3 Disiplin Kerja	13
2.1.4 Gaya kepemimpinan	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka pemikiran	21
2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan	21
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan	22
2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	22
2.4 Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Sifat Penelitian	24
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	25
3.3.1 Lokasi Penelitian	25

3.3.2 Periode Penelitian	25
3.4 Populasi dan Sampel.....	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Teknik Penentuan besar Sampel	25
3.4.3 Teknik Sampling.....	26
3.5 Sumber Data.....	26
3.6 Metode Pengumpulan Data	26
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
3.7.1 Operasional Variabel	27
3.7.1.1.1 Kinerja Karyawan	27
3.7.1.2 Variabel Independen	28
3.7.1.2.3 Gaya Kepemimpinan.....	28
3.8 Metode Analisis data	30
3.8.1 Uji Analisis Deskriptif	31
3.8.2 Uji Kualitas Data	31
3.8.3 Uji Pengaruh.....	34
3.8.4 Uji Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran umum objek penelitian.....	38
4.1.1 Logo Perusahaan.....	38
4.1.2 Visi & Misi Perusahaan	38
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	38
4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.2.2 Identitas Responden berdasarkan Umur.....	39
4.2.3 Identitas Responden berdasarkan Status menempuh Pendidikan sarjana	40
4.2.4 Identitas Responden berdasarkan Lama bekerja.....	41
4.3 Deskripsi jawaban responden.....	41
4.3.1 Variabel Kompensasi (X1).....	41
4.3.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)	43
4.3.3 Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)	44
4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	45
4.4 Analisis Data	46
4.4.1 Statistik Deskriptif	46
4.4.2 Hasil Uji Kualitas Data	47
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	49
4.4.4 Hasil Uji Pengaruh.....	54

4.4.5 Pengujian Hipotesis	57
4.6 Pembahasan.....	59
4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Karya Plastindo Permata	59
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Karya Plastindo permata	60
4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Karya Plastindo Permata.....	61
4.6.4 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Karya Plastindo Permata	62
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Simpulan	64
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	70
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Over-Work Karyawan	2
Tabel 1. 2	Daftar Absensi Kehadiran Karyawan	3
Tabel 1. 3	Total Potongan Keterlambatan Karyawan	3
Tabel 3. 1	Tabel Periode Penelitian	25
Tabel 3. 2	Skala Likert	26
Tabel 3. 3	Operasional Variabel	29
Tabel 4. 1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4. 2	Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	39
Tabel 4. 3	Identitas Responden Berdasarkan Status dalam menempuh pendidikan sarjana	40
Tabel 4. 4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4. 5	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi	42
Tabel 4. 6	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	43
Tabel 4. 7	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	44
Tabel 4. 8	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4. 9	Uji Statistik Deskriptif	46
Tabel 4. 10	Uji Validitas Data	48
Tabel 4. 11	Uji Reliabilitas Data.....	49
Tabel 4. 12	Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4. 13	Uji Heteroskedastisitas.....	54
Tabel 4. 14	Analisis Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4. 15	Uji Koefisien Determinasi.....	56
Tabel 4. 16	Uji T	57
Tabel 4. 17	Uji F	58

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Validitas	31
Rumus 3. 2 Regresi Linear Berganda	35
Rumus 4. 1 R Tabel.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Uji Normalitas - Uji Histogram.....	50
Gambar 4. 2 Uji Normalitas - Uji p-plot.....	51
Gambar 4. 3 Uji Normalitas - One Sample K-S.....	51
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas - Uji Scatterplot.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini dapat kita ketahui bahwa bergerak atau tidaknya perusahaan juga bergantung terhadap potensi karyawan yang dimiliki, maka dari itu dibutuhkan strategi untuk membuat karyawan berniat bekerja dengan serius untuk mencapai target kerja, tanpa adanya kinerja yang baik, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Peranan Pemimpin dalam organisasi menjadi indikator yang penting dan mempunyai wewenang untuk bisa dapat mengatur, mengorganisir, menempatkan karyawan sesuai keahlian serta mengarahkan dan mengawasi seluruh aktifitas karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan pemberian kompensasi sesuai porsi dan pencapaian karyawan maka karyawan juga akan merasa dihargai atas segala usaha yang telah diberikan kepada perusahaan, dengan perasaan dihargai maka karyawan juga akan menghargai perusahaan dengan memberikan usaha sebaik-baiknya dalam mengoperasikan perusahaan untuk memajukan perusahaan. Fungsi dari kompensasi dapat juga diartikan sebagai pemberian penghargaan atau apresiasi yang adil dan layak kepada karyawan sebagai tanda balas jasa kepada karyawan yang telah bekerja keras, pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling utama serta merupakan salah satu aspek yang penting bagi karyawan.

PT Karya Plastindo Permata adalah salah satu perusahaan distributor yang terletak di Kota Batam yang berdiri sejak tahun 2020. Perusahaan ini merupakan salah satu cabang dari Yafindo Group. Perusahaan ini menyalurkan barang

kepada konsumen, adapun barang-barang yang ditawarkan dari perusahaan ini yaitu barang plastik dan barang elektronik. Salah satu produk unggulan dari PT. Karya Plastindo Permata adalah Gabus nasi, dimana pabrik yang memproduksi Gabus tersebut merupakan pabrik milik sendiri sehingga menjadi satu-satunya perusahaan distributor Gabus nasi. Pemberian kompensasi di PT. Karya Plastindo Permata menjadi sorotan utama dari permasalahan yang ada di dalam perusahaan, jika karyawan yang sudah bekerja keras tapi tidak diberikan upah maka karyawan akan merasa tidak dihargai dan tidak semangat dalam mengejar tujuan perusahaan. Adapun beberapa kendala yang terjadi dalam PT Karya Plastindo Permata yang akan dijelaskan beserta dilampirkan tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Over-Work Karyawan

No	Tanggal	Kegiatan	Jam Over-Work	Insentif/Bonus
1	25 Januari 2021	Repacking kantong	17.00 – 20.30	Tidak ada
2	13 Maret 2021	Stock opname Gudang	15.00 – 21.00	Tidak ada
3	30 April 2021	Closing Akhir bulan	17.00 – 20.00	Tidak ada
4	05 Mei 2021	Penerimaan Barang Masuk	17.00 – 19.30	Tidak ada

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tanggal 24 Januari 2021, terdapat kegiatan Repacking Kantong pada hari Senin dari jam 17.00 – 20.30 tanpa adanya bonus ataupun insentif.

Disiplin kerja dalam perusahaan sangat mempengaruhi hasil yang diharapkan oleh perusahaan jika karyawan sering terlambat datang ke kantor maka akan menyebabkan hasil yang tidak maksimal.

Tabel 1. 2 Daftar Absensi Kehadiran Karyawan

Divisi	Bulan		
	Mei	Juni	Juli
Admin	25 Kali	55 Kali	60 Kali
Sales	58 Kali	73 Kali	80 Kali

Sumber : Hrd PT. Karya Plastindo Permata

GUDANG			26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
57	Anna Humaida	Sales	2-Jul-14	L	L	L	L	L			L	L	L	N	L	S		L	N	N			AL	N	NF	L	N	N	L		L	N		
58	Ricky	Salesman	24-Aug-15	L	N	L	N	N			N	L	N	N	N	N		N	N	N			L		L	L	L	N	L	L		S	N	
58	Dedikrawan	Salesman	28-Jul-17	L	N	N	N	N			N	N	N	N	N	N		AL	AL	AL			N		N	L	N	N	N	N		S	N	
59	Prayogi	Salesman	3-Aug-17	N	N	AL	N	N			N	N	N	N	N	AL		N	N	AL			N	AL	AL	N	N	N	N		N	N		
60	Ivan	Salesman	23-Oct-17	L	NF	N	NF	N			NF	N	N	NF	N	N		NF	N	N			NF	N	NF	N	S	N	N		S	N		
61	Hadi Sukuman Mendrofa	Salesman	2-Apr-18	N	N	N	S	N			N	N	N	N	N	N		N	N	N			N		N	L	L	L	N	N		S	N	
62	Ahmad Sudaefi	Salesman Spv	21-Jun-18	N	N	N	N	N			S	N	N	N	N	N		N	N	N			N	AL	N	L	N	N	N		N	N		
63	Dian Monica	Admin Sales	10-Dec-18	N	AL	L	N	L			N	L	S	N	N	N		S	L	L			L		L	N	S	N	AL	L		L	L	
64	Leo	Salesman	1-Mar-19	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N	N		N	N	N			A		L	N	L	N	N	N		NF	N	
65	Suhardo	Salesman	4-Apr-18	AL	L	N	N	N			N	N	N	N	N	L		L	N	N			L		N	L	N	A	A	L		L	L	
66	Purni Sridevi Sirait	Sales	19-Aug-19	L	L	N	N	N			N	N	N	N	N	N		N	L	L			N		N	L	N	N	N		N		S	N
67	Jaya Saputra Cayanto	Salesman	12-Sep-19	L	N	L	N	N			N	N	N	N	N	N		L	N	AL			AL		AL	A	N	L	N	N		NF	N	
68	Taniell Lawolo	Salesman	10-Feb-20	N	N	N	S	S			N	N	N	N	N	N		L	S	N			N		N	N	N	N	N		S	N		
69	Debby Prima	Salesman	16-Mar-20	N	N	AL	N	N			N	L	A	N	N	N		L	A	A			A		A	A	A	A	A		L	N		
70	Taldiran	Salesman	26-Mei-20	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N	N		N	N	N			N	N	N	L	N	N	N		S	N		
71	Herfin	Salesman	8-Sep-20	NF	N	N	N	N			N	N	N	N	N	N		S	S	S			N		S	S	S	S	N		N		N	
72	Petrus	Salesman	14-Dec-20	N	L	L	N	N			N	L	N	N	N	N		N	N	N			N		N	L	N	N	N		A	L		
73	Eko	Salesman	11-Jan-21	L	N	N	S	S			L	N	N	L	N	N		L	L	L			L		L	L	N	S	N	N		L	L	
74	Hakim Wijaya	Salesman	2-Feb-21	N	L	N	L	N			N	N	N	N	N	N		N	N	N			N		NF	N	N	N	N		N		N	
75	Candra	Salesman	16-Feb-21	N	N	N	N	N			N	N	N	N	N	N		N	N	N			N		N	L	N	N	N		S	N		
76	Agung Prabowo	Salesman	17-Feb-21	N	N	NF	N	N			N	N	N	N	N	NF		N	N	N			N		N	L	N	N	N		A	N		

Dari data tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan PT. Karya Plastindo Permata masih kurang disiplin dalam ketepatan waktu dan kehadiran dalam perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus lebih bekerja keras untuk menciptakan berbagai macam motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan sehingga disiplin kerja karyawan bisa meningkat karena jika karyawan secara terus menerus terlambat maka akan terjadi hambatan dalam kerjaan sehingga ini akan berpengaruh besar terhadap pencapaian target perusahaan

Tabel 1. 3 Total Potongan Keterlambatan Karyawan

Divisi	Bulan		
	Mei	Juni	Juli
Admin	625.000	1.375.000	1.500.000
Sales	1.450.000	1.825.000	2.000.000

Sumber : Accounting PT. Karya Plastindo Permata

Berdasarkan tabel 1.3 Total Potongan Keterlambatan Karyawan dari PT. Karya Plastindo Permata dapat kita lihat bahwa setiap bulan tingkat

keterlambatan karyawan terus menerus meningkat

Maka berdasarkan uraian diatas maka peneliti memilih judul

“PENGARUH KOMPENSASI, DISPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang berikut ini dijabarkan identifikasi masalah pada penelitian ini, antara lain:

1. Kurangnya Kompensasi Yang diberikan kepada karyawan pada PT Karya Plastindo Permata
2. Kurangnya Disiplin kerja karyawan pada PT Karya Plastindo Permata
3. Gaya Kepemimpinan dalam kinerja karyawan masih kurang pada PT Karya Plastindo Permata

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan isi identifikasi masalah yang telah disimpulkan, didapatkan batasan pada masalah penelitian , seperti berikut :

1. Berfokus pada variabel peneliti yaitu Kompensasi, disiplin kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Plastindo Permata
2. Populasi yang dipakai dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT Karya Plastindo Permata sebanyak 110 karyawan
3. Meneliti kepada karyawan yang bekerja di PT Karya Plastindo Permata

1.4 Rumusan Masalah

Setelah masalah diidentifikasi dan dibatasi oleh peneliti, berikut rumusan pada masalah penelitian ini, yakni:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Karya Plastindo Permata?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Karya Plastindo Permata
3. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Plastindo Permata
4. Apakah Kompensasi, Disiplin kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Karya Plastindo Permata?

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Plastindo Permata

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Plastindo Permata
2. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Plastindo Permata.
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi, Disiplin Kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Plastindo Permata

1.6 Manfaat Penelitian

Setelah manfaat teori, maka peneliti menjabarkan manfaat secara langsung praktis berupa:

1. Untuk tempat peneliti
Penelitian ini bisa bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama, karena dengan adanya penelitian terhadap Kompensasi, disiplin

kerja dan Gaya kepemimpinan yang memadai dapat membuat kinerja karyawan lebih meningkat.

2. Untuk peneliti

Untuk dapat menambah wawasan serta ilmu dan mendapatkan pengalaman bagi penulis

3. Untuk Universitas Putera Batam

Peneliti berharap akan adanya manfaat yang dapat dipetik sebagai ilmu dan sebagai patokan bagi para peneliti berikutnya di dalam *library* perkuliahan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam Bergeraknya perusahaan, maka dari itu Perusahaan harus selalu memperhatikan Performa karyawan. Berikut ini terdapat beberapa pengertian Kinerja Karyawan menurut para ahli.

Menurut (Mangkunegara, 2017:67) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu dimana prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan dimana secara kualitas karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sudaryo et al., 2018: 205) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja hendaknya berhubungan langsung dengan analisis pekerjaan, kompetensi individu, aktivitas penyedia dan tanggung jawab penganggaran bagi pemangku jabatan.

Menurut (Mangkunegara, 2017: 83) Kompensasi merupakan pemberian imbalan, atau pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja, intinya pada produktivitas kerja karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017:67) Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Faktor Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi keahlian dan kemampuan pengetahuan. Dimana dapat diketahui untuk karyawan yang memiliki potensi keahlian atau biasa yang disebut dengan IQ diatas rata-rata pegawai tersebut dapat dianggap memiliki potensi lebih besar dalam mencapai kinerja yang ditentukan. Maka dari itu karyawan harus ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan standar kinerja mereka.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan salah satu kondisi yang dapat menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan serta motivasi merupakan hal yang dapat mendukung perilaku karyawan sehingga mau bekerja secara giat dan antusias mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan sumber buku (Huseno, 2016), Indikator-indikator kinerja karyawan dapat diukur dari:

1. Kualitas atau *Quality*, tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan

kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan

2. Kuantitas atau *Quantity*, jumlah yang dihasilkan
3. Ketepatan Waktu atau *Timeliness*, lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu tertentu
4. Efektivitas Biaya atau *Cost Effectiveness*, penggunaan sumberdaya yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya
5. Hubungan Antar Personal atau *Impersonal Impact*, kemampuan saling menghargai sesama karyawan sehingga tercipta suasana harmonis dan nyaman di lingkungan kerja.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Pemberian Kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan haruslah sesuai, karena jika tidak sesuai karyawan akan merasa tidak dihargai atas pencapaian hasil kerja yang telah diberikan, berikut merupakan beberapa pengertian Kompensasi menurut para ahli.

Menurut (Hasibuan, 2021:117) Kompensasi merupakan pengeluaran biaya kepada karyawan sehingga perusahaan mengharapkan imbalan prestasi dari karyawan yang telah dibayar tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2017:84) Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada pegawai sehingga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta motivasi kerja serta hasil dari kerja karyawan tersebut.

Menurut (Sudaryo et al., 2018) Kompensasi merupakan sesuatu yang

dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Pemberian kompensasi juga harus didasari adil dan layak untuk dapat memperoleh dan mempertahankan karyawan yang potensial atau berkualitas.

2.1.2.2 Bentuk- Bentuk Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2017: 83), terdapat beberapa bentuk bentuk kompensasi, diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang atas pelayanan kerja atau uang yang dibayarkan kepada pegawai atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan baik secara per jam, per hari maupun per setengah hari. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulannya.

2. *Benefit* dan *Service*

Benefit dan *Service* ialah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, dan sebagainya.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi berdasarkan penjelasan dari (Hasibuan, 2021:121) Diantaranya adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

Karyawan mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan

memberikan upah sesuai dengan kesepakatan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diperoleh apabila perusahaan memberikan upah secara tepat waktu

3. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan disesuaikan jika program kompensasi ditetapkan cukup besar

4. Motivasi

Perusahaan akan mudah memotivasi karyawan jika balas jasa yang diberikan cukup

5. Stabilitas Karyawan

Perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan sehingga dapat terciptanya stabilitas karyawan

6. Displin

Karyawan akan menaati peraturan yang ada didalam perusahaan jika pemberian balas jasa sepadan

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan adanya program kompensasi yang baik, maka karyawan akan berfokus pada pekerjaannya sehingga dapat meminimalkan pegawai buruh

8. Pengaruh Pemerintah

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan juga harus sesuai dengan undang-undang yang telah ditetapkan

2.1.2.4 Indikator-indikator Kompensasi

Menurut (Sudaryo et al., 2018) terdapat 5 Indikator sebagai berikut:

1. Gaji, merupakan kompensasi langsung tetap yang diterima pegawai tetap
2. Upah, merupakan kompensasi langsung tetap yang diterima pegawai tidak tetap
3. Insentif, merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar
4. Bonus, merupakan insentif yang bertujuan memotivasi kinerja pegawai jangka pendek
5. Pelayanan, merupakan kompensasi tidak langsung tidak berwujud.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Pengaruh Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2017:84) terdapat beberapa penyebab yang berdampak terhadap kompensasi diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor Pemerintah

Meliputi pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi , inflasi sehingga dapat mempengaruhi penentuan dalam memberikan kompensasi

2. Penawaran bersama antara perusahaan atau pegawai

Faktor yang kedua ini terjadi antara tawar-menawar antara pihak perusahaan dengan pegawai, biasa hal ini terjadi terutama disaat perusahaan merekrut karyawan yang mempunyai bidang keahlian tertentu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan

3. Standar dan biaya hidup pegawai

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus mempertimbangkan standar dan biaya hidup pegawai. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan sesuai dengan pemberian kompensasi karyawan akan merasa senang dan lebih bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan

4. Ukuran perbandingan upah

Pemberian Upah kepada karyawan harus dibandingkan dulu seperti, tingkat pendidikan, besar kecilnya perusahaan, masa kerja

5. Permintaan dan persediaan

Kondisi pasar menjadi hal yang harus dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan tingkat upah karyawan

6. Kemampuan membayar

Perusahaan juga harus mengatur kemampuan perusahaan membayar kompensasinya kepada karyawan

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan itu penting, karena jika karyawan yang berada didalam perusahaan tersebut tidak disiplin maka semua pekerjaan akan menjadi terhambat.

Menurut (Hasibuan, 2021:193) Disiplin merupakan fungsi yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik maka akan sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai

tujuan perusahaan

Menurut (Mangkunegara, 2017:129) Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi

Menurut (Hasibuan, 2021:193) Disiplin ialah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut (Hasibuan, 2021:198) Disiplin adalah fungsi manajemen yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi dari manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik atau belum karena kedisiplinan karyawan yang baik akan mencerminkan bahwa fungsi-fungsi tersebut telah dilaksanakan dan berhasil

2.1.3.2 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2021:194) terdapat 8 indikator Disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan merupakan indikator disiplin kerja. Tujuan dalam perusahaan itu harus jelas dan ditetapkan secara ideal sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Seorang pimpinan menjadi panutan para karyawan yang ada diperusahaan, maka dari itu pimpinan harus teladan terlebih dahulu sehingga dapat memberikan contoh yang baik bagi karyawan.

3. Balas jasa

Beberapa hal yang merupakan unsur balas jasa yaitu salah satunya adalah

gaji. Untuk dapat mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan dalam perusahaan, perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai karena balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

4. Keadilan

Keadilan dalam perusahaan harus diterapkan dengan baik, pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula

5. Sanksi hukuman

Memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan

6. Ketegasan

Pimpinan dalam perusahaan harus berani dan tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan

7. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya hubungan yang baik dan harmonis diantara sesama karyawan

2.1.3.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Adapun terdapat beberapa macam-macam disiplin kerja menurut (Mangkunegara, 2017:129) sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Ialah suatu usaha untuk mengkoordinasikan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi peraturan kerja ataupun aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk mengatur karyawan menjadi karyawan yang mempunyai disiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu usaha mengerakkan karyawan untuk menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan karyawan untuk tetap mematuhi peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Pada disiplin korektif ini, jika karyawan melanggar peraturan harus menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku

2.1.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut (Mangkunegara, 2017:130) yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Modern

adalah suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik serta dapat melindungi yang benar sehingga dapat diteruskan pada proses hukum

2. Pendekatan Disiplin Tradisi

Pendekatan ini dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan jika udah diutuskan tidak dapat ditinjau kembali. Disiplin ini adalah hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran dan akan dikenakan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Pada pendekatan disiplin tradisi ini, jika karyawan melanggar peraturan kedua kalinya akan diberikan hukuman yang lebih berat dari sebelumnya

3. Pendekatan Disiplin

Pendekatan disiplin ini bertujuan supaya karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pelanggaran yang telah diperbuat olehnya dan disiplin kerja yang diterapkan harus dapat diterima dan dimengerti oleh

semua anggota karyawan. Selain itu juga disiplin bukanlah berupa sebuah hukuman tetapi sebuah pembentukan perilaku.

2.1.4 Gaya kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Gaya kepemimpinan

Perusahaan harus memiliki pimpinan yang mempunyai keterampilan untuk menjalankan fungsinya sebagai pemimpin. Menurut (Aspizain Chaniago, 2017: 43) Gaya kepemimpinan adalah Sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin

2.1.4.2 Sifat-Sifat Gaya Kepemimpinan

Menurut (Aspizain Chaniago, 2017:56) memiliki 4 gaya sifat gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kesadaran diri

Kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain, mengetahui kebutuhan apa yang dibutuhkan orang lain

2. Pengelolaan diri

Mengelola dorongan berpotensi dalam diri, serta memilih tindakan untuk mengendalikan atau menyalurkan kekuatan

3. Kesadaran masyarakat

Memiliki kemampuan yaitu rasa empati, maupun tenggang rasa terhadap orang lain

4. Pengelolaan hubungan

Kemampuan berkomunikasi secara jelas meyakinkan.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut(Aspizain Chaniago, 2017:43) terdapat beberapa indikator sebagai berikut:

1. Mempunyai misi,
Memikirkan secara matang tujuan dari perusahaan tersebut
2. Bersifat peka/empati,
Peka dan empati terhadap karyawan
3. Berani mengambil resiko
Berani menghadapi resiko atau tantangan yang akan dihadapi
4. Berani dalam mengambil keputusan
Bersikap tegas dan berpikir secara kritis terhadap pengambilan keputusan
5. Mempunyai komitmen
Berkomitmen atas tujuan awal serta visi misi perusahaan

2.1.4.4Tipe Gaya kepemimpinan

Menurut (Aspizain Chaniago, 2017:58) terdapat 5 tipe Gaya kepemimpinan yaitu:

1. Impoverished leadership (Kepemimpinan yang tandus)
Pemimpin yang selalu menghindar dari segala bentuk tanggung jawab dan perhatian terhadap bawahan
2. Team Leadership (Kepemimpinan tim)
Pimpinan memberikan perhatian besar dalam tim, sehingga mendorong bawahan untuk bekerja
3. Country Club Leadership (Kepemimpinan Perkumpulan)
Kepentingan hubungan kerja sehingga hasil kerja kurang diperhatikan

4. Task Leadership (Kepemimpinan Tugas)

Pentingnya tugas/hasil kerja sehingga bawahan menjadi tidak penting

5. Middle of the road (Kepemimpinan jalan tengah)

Pemimpin memperhatikan hasil tugas kerja dan juga kepentingan karyawan sehingga menjadi seimbang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah menjadi salah satu kriteria yang penulis dapatkan, memungkinkan penulis untuk menambahkan keuntungan dari teori yang digunakan didalam penelitian penulis. Berikut ini merupakan jurnal terkait dalam penelitian yang dilakukan penulis dari penelitian terdahulu.

(Effendy & Fitria, 2020) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modernland Realty, TBK. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

(Anisah & Ratnasari, 2019) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi, Promosi jabatan dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

(Kusjono & Ratnasari, 2019) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan

menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

(Kusumayanti et al., 2020) Melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil

(Gandung & Suwanto, 2020) Melakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan gaya kepemimpinan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan.

(Suprihatin & Gunarda, 2019) Melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai di pusat pendidikan dan pelatihan pegawai kementerian pendidikan dan kebudayaan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

(Suryani, 2019) Melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus yang menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, persamaan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja

karyawan.

(Saraswati et al., 2021) Melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis structural equation modeling. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Wulandari & Wasiman, n.d.) Melakukan Penelitian untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

(Iptian et al., 2020) *that research the effect of work dicipline dan compensation on employee performace. The result of this research turned out that compensation has a positive effect on employee performance.*

(Turay et al., 2019) *that research the effect of leadership style, sefl-efficacy and emplyee training on employee performance. The result of this research turn out that leadership variable has a positive effect on the employee performance.*

2.3 Kerangka pemikiran

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi akan memotivasi karyawan melakukan pekerjaanya, kompensasi dapat berupa uang sebagai imbalan jasa ataupun berupa barang. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang

penting untuk menarik perhatian karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gandung & Suwanto, 2020) dalam penelitiannya, dimana kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja didalam perusahaan harus dijalankan oleh seluruh karyawan. Karena dengan adanya kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan hal-hal yang akan merugikan perusahaan. Selain itu juga, perusahaan dapat berjalan dengan lancar sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

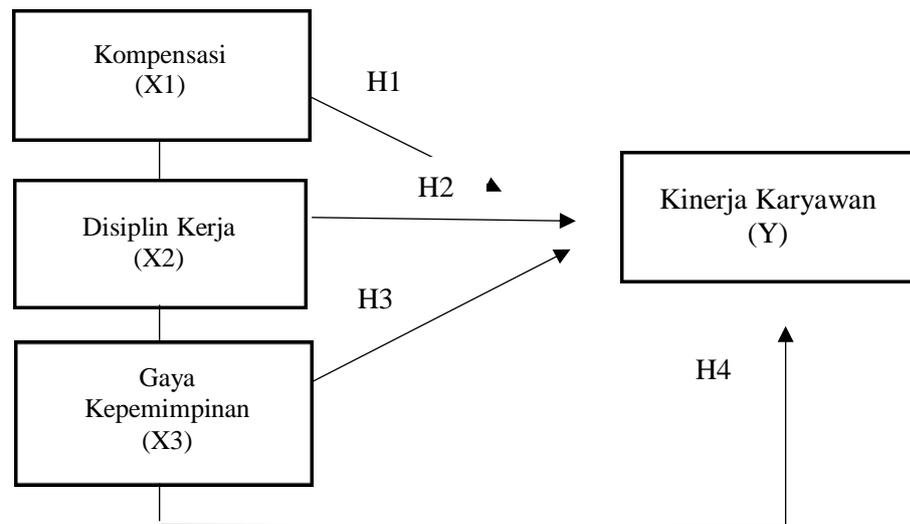
Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumayanti et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Sikap pemimpin dapat mempengaruhi karyawan sehingga dapat mencapai tujuan. Efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung bagaimana pemimpin tersebut menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan kondisi organisasi tersebut.

Hal tersebut dikemukakan oleh (Sunarsi, 2018) dalam penelitiannya mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori diatas, dapat diperoleh kerangka pemikiran sebagai berikut:



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah pada penelitian ini.

Ada 4 hipotesis dalam penelitian ini yang mana dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Plastindo Permata

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Plastindo Permata

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Plastindo Permata

H4 : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Plastindo Permata.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang mana salah satu pendekatan kuantitatif ialah lebih objektif dan hasilnya mempunyai kemampuan untuk dapat digeneralisasi sehingga membuka peluang riset-riset berikutnya (Chandrarini, 2018:2)

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hubungan kausalitas yang merupakan desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel. Hubungan sebab akibat disini terjadi antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu variabel kompensasi, Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah penelitian replikasi. Penelitian replikasi merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadopsi variable, indikator, object penelitian atau alat analisi yang sama dengan penelitian sebelumnya. Penelitian replikasi berbeda dengan penelitian plagiasi. Penelitian replikasi menjawab masalah penelitian yang sama namun dengan rancangan penelitian yang lebih valid sesuai dengan hasil yang didapati oleh peneliti.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penyusunan skripsi pada penelitian ini dilakukan di PT. Karya Plastindo Permata yang beralamat di Kawasan Kara Industrial Park Blok C No 4

3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian ini berlangsung pada bulan September sampai dengan Febuari 2022

Tabel 3. 1 Tabel Periode Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penyelesaian					
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Rancangan						
2	Studi Pustaka						
3	Menyusun Penelitian						
4	Memberikan Kuesioner						
5	Mengolah Data						
6	Penyelesaian Skripsi						

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan elemen yang menunjukkan karakteristik atau ciri-ciri tertentu untuk membuat suatu kesimpulan (Sanusi, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah total karyawan yang bekerja di PT. Karya Plastindo Permata sebanyak 110 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan besar Sampel

Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya (Sanusi, 2017: 88). Peneliti menggunakan seluruh sampel yang ada pada populasi.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *nonprobability sampling*.

Teknik nonprobability sampling merupakan Teknik pengambilan sampel yang tidak memperhatikan unsur peluang bagi setiap sampel (Sanusi, 2017: 89). Jenis Teknik samplingnya adalah sampling jenuh yang merupakan Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.5 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ialah data utama dan data pendukung atau data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang berasal langsung dari objek penelitian (Chandrarin, 2018:123). Sedangkan data sekunder adalah data yang berasal dari pihak atau Lembaga yang telah menggunakan atau mempublikasikannya (Chandrarin, 2018:124).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik metode pengumpulan data yang dipakai peneliti adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dari responden maupun melalui media elektronik dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden (Chandrarin, 2018:125). Skala pengukuran data yang digunakan menggunakan skala Likert dengan skor:

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Operasional Variabel

Variabel penelitian ialah hal apa saja yang akan digunakan sebagai data untuk ditelusuri lebih lanjut untuk mendapatkan informasi yang mendalam. Operasional variabel dapat juga disebut sebagai unsur penelitian yang terdapat dalam judul penelitian sesuai dengan makalah penelitian yang telah dirumuskan. Operasional variabel dalam penelitian ini adalah 3 variabel independen, yakni Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan yang terakhir Gaya kepemimpinan (X3) serta 1 variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.7.1.1 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variable yang menjadi daya Tarik dan focus peneliti yang mana variable ini disebut juga dengan variable terikat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.7.1.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan (Sudaryo et al., 2018: 205) adapun indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas biaya

5. Hubungan antar personal

3.7.1.2 Variabel Independen

Variabel independent merupakan variable yang diduga berpengaruh terhadap variable dependen (Chandrarin, 2018: 83) Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

3.7.1.2.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu komponen dalam fungsi kegiatan Manajemen sumber daya manusia dimana kompensasi dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada pegawai atas *output* yang telah diberikan (Sudaryo et al., 2018: 10). Indikator-indikator Kompensasi yang dipakai dalam penelitian ini menurut (Sudaryo et al., 2018: 33) adalah:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Bonus
5. Pelayanan

3.7.1.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi

3.7.1.2.3 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk dapat memengaruhi orang lain dengan menginginkan perubahan dalam mencapai tujuan organisasi (Sudaryo et al., 2018: 205). Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan yang dipakai dalam

penelitian ini menurut (Aspizain Chaniago, 2017: 43) adalah

1. Mempunyai misi,
Memikirkan secara matang tujuan dari perusahaan tersebut
2. Bersifat peka/empati,
Peka dan empati terhadap karyawan
3. Berani mengambil resiko
Berani menghadapi resiko atau tantangan yang akan dihadapi
4. Berani dalam mengambil keputusan
Bersikap tegas dan berpikir secara kritis terhadap pengambilan keputusan
5. Mempunyai komitmen
Berkomitmen atas tujuan awal serta visi misi perusahaan

Berikut peneliti sajikan tabel operasional variabel:

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan (Sudaryo et al., 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insetif 4. Bonus 5. Pelayanan 	Skala Likert

Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi (Sudaryo et al., 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang 2. Kemampuan dalam menunjukkan sifat-sifat pemimpin dan kewibawaan 3. Kemampuan mempersuasi karyawan untuk dapat bekerja sama 4. Kemampuan dalam berkomunikasi 5. Kemampuan dalam menganalisis dan mengambil keputusan 	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan tempat atau kondisi yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (Sudaryo et al., 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. Suara / Kebisingan 5. Keamanan 	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y1)	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas dengan imbalan kontribusi yang diberikan (Sudaryo et al., 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Biaya 5. Hubungan Antar Personal 	Skala Likert

3.8 Metode Analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan sebuah program statistic SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Kemudian untuk menemukan jawaban dari hipotesis yang ada, teknik lain yang dilakukan adalah analisis statistic deskriptif, uji kualitas data dan regresi linear berganda. Data-data yang terkumpul perlu memenuhi syarat penganalisan agar data dapat digunakan

untuk menuju ke proses analisis selanjutnya yang mana akan berlanjut pada uji analisis lainnya yaitu uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis.

3.8.1 Uji Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan uji yang bertujuan untuk menguji dan menjelaskan karakteristik sampel yang diobservasi. Biasa hasil dari uji ini berisikan nilai *mean*, *standar deviasi*, *max* dan *min* (Chandrarin, 2018:139).

3.8.2 Uji Kualitas Data

Dalam uji kualitas data, peneliti harus menguji validitas dan reliabilitas data. Suatu penelitian dinilai valid jika tidak terdapat perbedaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang *real* di lapangan, dan suatu penelitian dinilai reliabilitas jika data yang terkumpul bersifat objektif dikarenakan hasil pengujian tidak berpengaruh pada siapa yang mengukurnya (Sanusi, 2017:81).

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur validnya data penelitian. Suatu kuesioner dinilai valid apabila pertanyaan yang disajikan dapat menunjukkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Validitas ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan dengan skor total. Rumus korelasi *Pearson Product Moment* ialah rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi validitas, yaitu menurut (Sanusi, 2017):

Rumus 3. 1 Rumus Validitas

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = skor total butir

N = Jumlah sample (responden)

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r table dengan derajat bebas 2 sisi dengan signifikansinya 0.05, kriteria yang menunjukkan bahwa data yang terkumpul valid atau tidaknya sebagai berikut (Ghozali, 2018):

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan syarat signifikansinya 0.05 maka dinyatakan bahwa pertanyaan tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan syarat signifikansinya 0.05 maka dinyatakan bahwa pertanyaan tersebut tidak valid

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah setiap penelitian dikatakan valid, maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas setiap butir pertanyaan. Sebuah kuesioner dinilai berreliable jika jawaban yang diberikan responden selalu konsisten (Ghozali, 2018). Dengan kata lain, uji ini untuk melihat konsistensi nilai pengukungan dengan orang yang sama diwaktu yang berbeda (Sanusi, 2017).

Kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh (Ghozali, 2018), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0.70 , maka pernyataan dinyatakan andal. Sebaliknya jika Cronbach Alpha < 0.70 , maka pernyataan variable tidak realibel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas (Chandrarin, 2018). Semua uji ini harus lewat agar data tidak bias dan peneliti dapat melanjutkan ke analisis atau pengujian berikutnya, yaitu uji pengaruh dan uji hipotesis.

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah data atau hasil dari penelitian bersifat normal atau tidak (Ghozali, 2018). Peneliti dapat memakai 2 metode ini untuk mengetahui apakah data normal atau tidak, yaitu:

1. Analisis Grafik – dengan melihat apakah titik-titik data telah membentuk satu garis diagonal (Ghozali, 2018:161).
2. Analisis Statistik – dengan melihat nilai di uji Kolmogorov-Smirnov apakah telah melewati angka 0.50 (Ghozali, 2018:166).

Suatu data dikatakan normal apabila data-data tersebut telah lolos kriteria-kriteria dalam pengujian normalitas ini. Analisis dalam kriteria-kriteria pada penelitian ini terdiri dari grafik Histogram, normal p-plot dan *Test of Normality Kolmogrov* yang mana semua analisis ini diolah dengan Program Statistik SPSS 25

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah ada kesenjangan atau korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2018). Selain uji normalitas yang mempunyai kriteria penilaian, uji ini juga sama, data-data analisis harus melewati kriteria agar data tidak dikatakan terjadi gejala multikolinearitas. Kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Nilai R² dalam suatu regresi tidak boleh terlalu tinggi dalam arti, pemilihan variabel kurang tepat yang mana banyak variabel yang tidak signifikan berpengaruh pada dependen.
2. Nilai korelasi antar variabel dependen tidak boleh juga terlalu tinggi
3. Nilai tolerance harus < 0.10 dan nilai VIF harus > 0.10 . Hasil angka ini dapat dilihat dari hasil olah data di SPSS

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk memeriksa apakah ada perbedaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018) Uji ini memiliki kriteria pengujian yang mana harus lolos kriteria agar data dikatakan bagus, tidak bias dan dapat dilanjutkan ke uji lain. Kriterianya anatara lain dapat dilihat di grafik scatterplotnya dengna nilai prediksi kinerja karyawan ZPRED dan nilai residual independennya SPRESID.

Kemudian hasil dari bentuk pola di scatterplotnya, titik-titik yang tersebar harus membentuk pola yang jelas, tersebar menjauhi titik sumbu dan titik-titik tidak berdempetan. Namun dikarenakan hasil dari pola kurang maksimal, alangkah baiknya dilakukan uji Glejser. Caranya ialah dengan mengorelasikan nilai absolute residualnya antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian uji Glejser ini dengan melihat nilai signifikansinya harus > 0.05 baru data dikatakan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini hanya dilakukan jika terdapat lebih dari 1 variabel bebas dalam suatu

penelitian (Ghozali, 2018:8). dengan tujuan untuk melihat seberapa besar keterikatan antara variabel bebas dan tetap (Ghozali, 2018:95). Uji ini tidak ada kriteria dalam arti tidak ada data yang dikatakan harus melewati kriteria agar dikatakan lolos, namun hasil dari uji ini disajikan dalam bentuk rumus atau persamaan (Chandrarini, 2018:101):

Rumus 3. 2 Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a: Nilai Konstanta

b: Nilai Koefisien Regresi

X1 : Kompensasi

X2: Kepemimpinan

X3: Lingkungan Kerja

e : Error

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk melihat berapa besar proposi variabel independen kepada variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji ini juga tidak ada kriteria, hanya saja ada kisaran angka dari hasil olah data yaitu dari 0-1. Semakin hasil mendekati angka 1, artinya variabel independen sangat besar keterikatannya dengan variabel dependen. Nilai ini dapat dilihat ditabel hasil olah data dengan SPSS di kolom nilai adjusterd r dikarenakan variabel independen peneliti lebih dari 2. Untuk kolom R² dilihat apabila variabel independen dalam suatu penelitian dibawah 2.

3.8.5 Uji Hipotesis

3.8.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini merupakan kunci dari penelitian ini yaitu untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini yang mana tujuan dari uji ini adalah untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:179). Hasil uji ini bersifat personal dalam arti uji ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap terikat. Pastinya dalam uji ini ada kriterianya dengan tingkat signifikansi 0.05. Kriterianya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018:99):

1. Lihat nilai Sig yang ada pada ujung tabel hasil olah data SPSS. Jika nilai $\text{sig} < 0.05$, maka variabel independen dinilai signifikan terhadap dependen.
2. Lihat nilai t hitung di tabel sebelah nilai Sig, apabila nilai t hitung $> t$ tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap dependen.

3.8.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini juga merupakan kunci untuk hipotesis dalam penelitian ini, dimana uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap dependen (Ghozali, 2018). Tentunya juga uji ini memiliki kriterianya sendiri dengan tingkat signifikansi 0.05. Kriterianya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

1. Lihat nilai Sig yang ada pada hasil olah data SPSS paling ujung tabel. Apabila nilai $\text{sig} < 0.05$, maka disimpulkan variabel independen secara keseluruhan dinilai signifikan terhadap dependen

2. Lihat nilai F hitung pada hasil olah data SPSS ditabel sebelah nilai Sig.
Jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka dapat dikatakan kesleuruhan variabel independen berpengaruh pada variabel dependen