

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama

Hasan Basri¹⁾, * Mohammad Gusvarizon²⁾, Putu Tirta Sari Ningsih³⁾,
Muhammad Habib Abdillah⁴⁾

¹⁾²⁾⁴⁾Program Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

³⁾Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: gusvarizon@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v3i2.1190>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Bukit Makmur Mandiri Utama. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini dilakukan dengan mencari data primer melalui kuesioner terhadap responden (karyawan PT Bukit Makmur Mandiri Utama). Data penelitian diolah dengan Analisa statistik dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f. Analisis koefisien determinasi (R^2) menggunakan aplikasi SPSS Statistik versi 20. Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 24,350 + 0,741 X_1 + (-0,040) X_2 + 0,463 X_3$. Hasil uji f menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama dengan presentase sebesar 47,1% dari hasil koefisien determinasi (R^2).

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

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, leadership and work discipline on employee performance at PT Bukit Makmur Mandiri Utama. The formulation of the research problem is whether compensation, leadership and work discipline have a significant effect on employee performance at PT Bukit Makmur Mandiri Utama. This study uses quantitative research methods with a correlational approach. This research was conducted by searching for primary data through questionnaires to respondents (employees of PT Bukit Makmur Mandiri Utama). The research data was processed by statistical analysis with validity and reliability tests, classical assumption tests and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing through t test and f test. The analysis of the coefficient of determination (R^2) uses the SPSS Statistics version 20 application. The results of the analysis show that for the multiple linear regression test results, the equation $Y = 24.350 + 0.741 X_1 + (-0.040) X_2 + 0.463 X_3$ is obtained. The results of the f test show that compensation, leadership and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Bukit Makmur Mandiri Utama with a percentage of 47.1% from the coefficient of determination (R^2).

Keywords: Compensation, Leadership, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara di Asia Tenggara yang mempunyai peranan penting dalam perekonomian di wilayah Asia Tenggara maupun Dunia. Saat ini Dunia telah masuk dalam Era Industri 4.0. Era Industri 4.0 merupakan kelanjutan dari era revolusi Industri pertama hingga ketiga. Era Industri 4.0 ditandai dengan penggunaan IoT (Internet of Things) dan kerja sama antar manusia lewat komputasi awan, layanan internal dan lintas organisasi. Teknologi berdampak terhadap proses kerja di lingkungan industri. Untuk dapat bertahan, perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang unggul untuk mendukung keberlangsungan operasi perusahaan dimasa depan.

Asset yang paling penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Pada dasarnya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Agar organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan, perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi.

Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan jika kinerja para karyawan tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu perusahaan. Kualitas perusahaan bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi

dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama.

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Kinerja merupakan sebuah proses manajemen atau suatu unjuk kerja organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dalam meningkatkan kinerja para karyawan, suatu perusahaan dapat menempuhnya dengan beberapa cara. Misalnya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya di perusahaan, kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para bawahannya, dan sikap disiplin kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan. Melalui hal tersebut diharapkan para pegawai bisa bersikap sesuai dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang telah dibuat sebelumnya oleh perusahaan demi tercapainya tujuan Bersama.

Kompensasi menurut Hasibuan (2014, 118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin meninggalkan perusahaan dan penempatan kembali sangat tidak mudah.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksi.

Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang di terima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Tetapi yang menjadi persoalan adalah, apakah sistem kompensasi benar-benar meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang tinggi bagi motivasi kerja pegawai atau tidak. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan PT Bukit Makmur Mandiri Utama diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018, 104) kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Pemimpin dalam kegiatannya memiliki berbagai gaya, gaya kepemimpinan dalam organisasi juga memegang peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu memperhatikan kemampuan karyawan.

Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Afandi, 2018, 12), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Penting untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bukit Makmur Mandiri Utama. Berdasarkan hal tersebut, maka dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama”.

METODE PENELITIAN

Adapun penelitian ini di PT. Bukit Makmur Mandiri Utama yang beralamat di Honey Lady Tower Lantai 9, Jl. Pluit Selatan Raya, Pluit, RT.21/RW.8, Penjaringan, Kec Penjaringan, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14450.

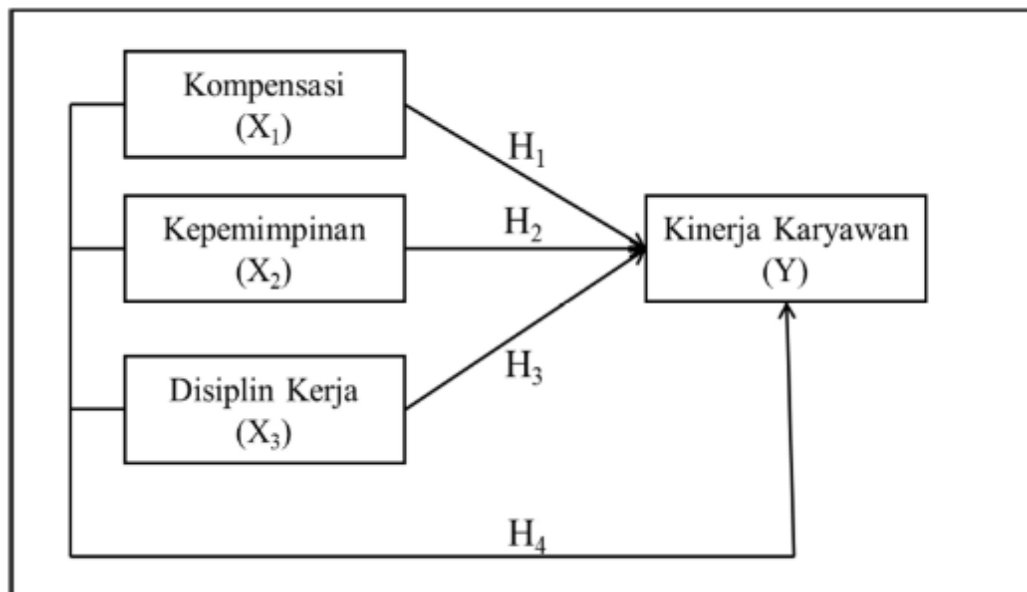
PT Bukit Makmur Mandiri Utama, atau yang sering disebut dengan BUMA, didirikan pada tahun 1998, dan saat ini merupakan kontraktor pertambangan batubara terbesar kedua di Indonesia yang beroperasi secara independen. BUMA merupakan bisnis keluarga pada saat didirikan, dan kemudian diakuisisi oleh Delta Dunia pada tahun 2009, sehingga berubah menjadi korporasi yang dioperasikan secara professional. BUMA saat ini memiliki pangsa pasar sebesar sekitar 20%, dengan menyediakan jasa pertambangan bagi beberapa perusahaan tambang terbesar dan terlama di industri batubara Indonesia, serta beberapa pemain baru yang memiliki potensi pertumbuhan masa depan yang tinggi.

BUMA melakukan pekerjaan penambangan secara menyeluruh, mulai dari pengupasan lapisan tanah penutup, penambangan batu bara, pengangkutan batu bara serta reklamasi dan rehabilitasi tanah. Operasional BUMA didukung lebih dari

11.300 karyawan Bersama dengan tim manajemen yang solid dan berpengalaman di bidang penambangan batu bara, serta difasilitasi dengan teknologi canggih dan lebih dari 2.500 unit alat berat dari berbagai merek seperti Komatsu, Caterpillar, Hitachi, Volvo, Scania dan Mercedes. Saat ini, BUMA memiliki dua kantor perwakilan yang berlokasi di Balikpapan, Kalimantan Selatan dan Tanjung Redeb, Kalimantan Timur.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai gambar 1 berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian



Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut sugiyono (2014, 44) pengertian variabel independent adalah “Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam hubungannya dengan judul yang ditetapkan,

yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3).

Menurut sugiyono (2014, 39), “Variabel dependen dalam bahasa indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono (2014, 224) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi”.

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan sekunder.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. Menurut Sugiyono (2014, 187) “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Menurut Sugiyono (2014, 192) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2014, 187) “Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui pihak lain atau melalui dokumen elektronik maupun cetak”.

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, digunakan metode Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) jawaban, nilai (bobot) diterapkan pada setiap jawaban yang dipilih, berikut ini adalah tabel Skala Likert:

Tabel 1. Bobot Skala Likert

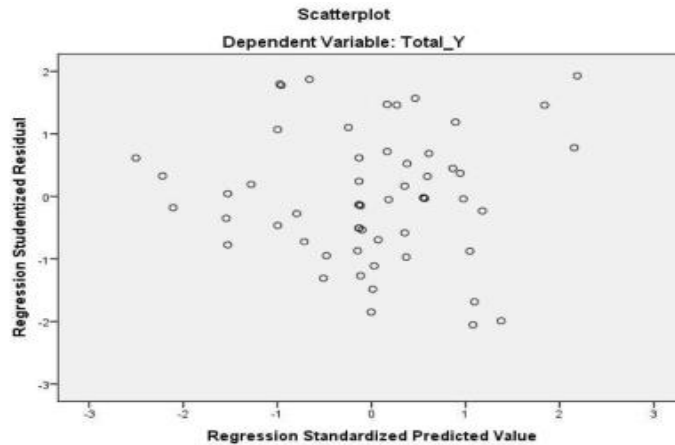
No	Kriteria	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam melakukan pengujian hipotesis, peneliti menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang sudah dijelaskan. Analisis deskriptif variabel penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penyajian data masing-masing variabel adalah dalam bentuk distribusi skor, mean dan Tingkat Capaian Responden dimana masing-masing responden memberikan penilaian sesuai dengan keadaan sebenarnya. Hasil penelitian yang didasarkan pada isian responden yang berjumlah 57 karyawan PT Bukit Makmur Mandiri Utama. Jumlah pernyataan kuesioner secara keseluruhan adalah 44 butir dimana untuk variabel kompensasi sebanyak 6 butir, variabel kepemimpinan 15 butir, variabel disiplin kerja 9 butir, dan variabel kinerja karyawan 14 butir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu observasi ke observasi lain. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS 20:

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (diolah oleh penulis, 2021)

Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan korelasi kuat antara variabel bebas (Independent). Uji Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Bila nilai VIF < 10 maka mencerminkan terjadi Multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi (X1)	,798	1,254
Kepemimpinan (X2)	,776	1,288
Disiplin Kerja (X3)	,703	1,423

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (diolah oleh penulis, 2021)

Berdasarkan table Uji Multikolinieritas, dapat diketahui bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel Independent kurang dari 10 yaitu Kompensasi sebesar $1,254 < 10,00$ Kepemimpinan sebesar $1,288 < 10,00$ dan Disiplin Kerja sebesar $1,423 < 10,00$ dengan nilai toleransi dari masing-masing variabel Independent lebih dari 0,10 yaitu Kompensasi sebesar 0,798, Kepemimpinan sebesar 0,776 dan Disiplin Kerja sebesar 0,703. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa diantara ke tiga variabel bebas (Independent) tersebut tidak ditemukan adanya masalah Multikolonierritas.

Uji Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Variabel bebas, variabel terikat memiliki hubungan kausal. Hasil uji regresi linear berganda penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,350	5,128		4,748	,000
Kompensasi_X1	,741	,174	,476	4,251	,000
Kepemimpinan_X2	-,040	,066	-,068	-,603	,549
Disiplin kerja_X3	,463	,151	,365	3,064	,003

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (diolah oleh penulis, 2021)

Dari tabel diatas diperoleh model sistematis uji regresi linear berganda dari penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 24,350 + 0,741 X_1 + (-0,040) X_2 + 0,463 X_3$$

Berdasarkan model matematis diatas, nilai konstanta β_0 sebesar 24,350. Selanjutnya nilai koefisien untuk Kompensasi (X1) $\beta_1 = 0,741$ berarti bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif. nilai koefisien untuk Kepemimpinan (X2) $\beta_2 = -0,040$ berarti bahwa Kepemimpinan tidak memiliki hubungan yang searah karena bertanda negatif, dan nilai koefisien untuk Disiplin kerja (X3) $\beta_3 = 0,463$ yang berarti memiliki hubungan yang searah karena bertanda positif.

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,350	5,128		4,748	,000
Kompensasi_X1	,741	,174	,476	4,251	,000
Kepemimpinan_X2	-,040	,066	-,068	-,603	,549
Disiplin kerja_X3	,463	,151	,365	3,064	,003

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (diolah oleh penulis, 2021)

Tahap-tahap untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikasi

Berdasarkan tabel 5 Uji t diatas diketahui bahwa besarnya nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi sebesar (4,251), Kepemimpinan (-0,603) dan Disiplin Kerja (3,064) dengan menggunakan tingkat signifikasi 0,05 (5%).

2. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diketahui melalui tabel statistik pada tingkat 0,05 (5%) df; n-k atau $57 - 3 = 54$ maka di peroleh nilai t_{tabel} yaitu 2,005.

3. Menentukan Hipotesis

- a) Hipotesis 1 (Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,251 > 2,005$ dan uji signifikasi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yaitu Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b) Hipotesis 2 (Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,603 < 2,005$ dan uji signifikasi $0,549 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Yaitu Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- c) Hipotesis 3 (Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,064 > 2,005$ dan uji signifikansi $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yaitu Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F (kelayakan model) adalah pengujian yang digunakan untuk menguji apakah variabel Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	344,629	3	114,876	15,705	.000 ^b
Residual	387,687	53	7,315		
Total	732,316	56			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (diolah oleh penulis, 2021)

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1. Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa besarnya nilai F_{hitung} adalah 15,705 dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%)

2. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dicari melalui tabel statistika pada tingkat signifikan 5% dengan rumus:

$$F_{tabel} = F(k ; n-k) \text{ atau } (3 ; 57-3)$$

$$= F(3;54) = 2,78$$

3. Menentukan Hipotesis

Hipotesis 4 (Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,705 > 2,78$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yaitu Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi (r) dan Nilai determinasi (r square) antara kompensasi, kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.441	2,705

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X3), Kompensasi(X1), Kepemimpinan(X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber : Perhitungan SPSS versi 20 (diolah oleh penulis, 2021)

Berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi diatas, dapat diketahui koefisien determinasi (R) sebesar 0,471 (47,1%). Hal ini menunjukkan bahwa 47,1% Kinerja Karyawan PT Bukit Makmur Mandiri Utama secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja. Sedangkan 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan oleh peneliti ke dalam penelitian ini. Untuk variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar kepada perusahaan dapat dikembangkan oleh peneliti-peneliti selanjutnya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan penelitian maka penulis merekomendasikan beberapa saran kepada pihak manajemen sebagai berikut:

1. Kompensasi yang sudah berjalan dengan baik tetap di jaga dan dipertahankan agar menimbulkan dampak positif bagi kinerja karyawan, namun ada beberapa hal yang harus diperbaiki yaitu indikator pemberian Bonus yang mendapatkan nilai terendah sebesar 3,86 dengan kategori Baik. Saran untuk PT Bukit Makmur Mandiri Utama perlu adanya standar penetapan Bonus perorangan yang diketahui oleh seluruh karyawan perusahaan, seperti misalnya Bonus sejumlah sekian untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja individu maupun berhasil menciptakan inovasi baru baik dalam hal pekerjaan ataupun dalam hal produk perusahaan. Karena saat ini karyawan belum mengetahui ketetapan pasti terhadap besaran Bonus prestasi kerja perorangan tersebut. Dimana saat ini Bonus diberikan sesuai dengan kehendak pimpinan perusahaan.
2. Nilai-nilai kepemimpinan yang ada saat ini harus di tingkatkan karena dengan kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak positif kepada karyawan. Pada variabel Kepemimpinan terdapat indikator kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik yang mendapatkan nilai terendah sebesar 3,53 dengan kategori baik. Saran untuk PT Bukit Makmur Mandiri Utama Perlu memperhatikan keluhan, sharing dan mengakui kelebihan karyawan lain. Atasan diharapkan meningkatkan perhatian secara lebih maksimal, mendengarkan keluhan dan memahami masukan atau pendapat yang diberikan oleh karyawan, karena hal ini akan membuat karyawan lebih merasa di hargai.
3. Disiplin kerja bertujuan agar karyawan menaati semua norma social dan peraturan perusahaan. Pada variabel Disiplin Kerja terdapat indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang mendapatkan nilai terendah sebesar 3,63 dengan kategori baik. Saran untuk PT Bukit Makmur Mandiri Utama, Perusahaan perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan pada saat melanggar peraturan. Agar Karyawan dapat mengikuti peraturan perilaku dalam Perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data serta mengkaji lebih banyak

sumber maupun referensi yang terkait dengan penelitian sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik

5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing Pekanbaru. Nusa Media Yogyakarta.
- Akhmad, Jaenudin. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Assuari, Sofjan. (2014). *Manajemen Produksi, Edisi 4*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Darsono, Rahmat. *Tarif dan Dokumen Pasasi*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Dewi, Shinta Dei Prana. Dzulkirom, Moch., dan Dwi Atmanto. (2015). *Jurnal Administrasi Bisnis Volume 21 No. 1*. Malang: Diakses Pada Tanggal 16 November 2020.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Edisi ketujuh*, BP UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jaenudin, Akhmad. (2012). *Manajemen Perkantoran & Bisnis*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Karya Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nuraida, Ida. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran Edisi Revisi*. Jakarta: Kanisius.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rommy dkk. (2016). Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Malut. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No. 2 Juni 2016, Hal. 254-264. Diakses Pada Tanggal 16 November 2020.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, (2013). *Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0 dan Aplikasi Statistik*, Pustaka Baru, Yogyakarta.
- Silvia dkk. (2014). Pengaruh Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 2 No. 3 September 2014, Hal. 1592-1602. Diakses Pada Tanggal 16 November 2020.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Bandung: CV Alfabeta.
- Usman, Khaerul. (2014). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Windy Dyah Indriyani. (2016). Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5, Nomor 9, September 2016*. Diakses Pada Tanggal 14 November 2020.