

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. 3an Bre I'thnk**

Cindy Enika Sinuraya<sup>1)</sup>, Andy<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Email : [cindyenika@gmail.com](mailto:cindyenika@gmail.com)<sup>1)</sup>, [andy.andy@ubd.ac.id](mailto:andy.andy@ubd.ac.id)<sup>2)</sup>

### **ABSTRAK**

Penulisan penelitian ini guna mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. 3an Bre I'Thnk. Pada kegiatan penelitian ini dilangsungkan dengan meminta karyawan yang bekerja di UD. 3an Bre I'Thnk untuk mengisi kuesioner yang sudah disiapkan sebelumnya kemudian metode penelitian yang digunakan ialah metode deskriptif. Menggunakan analisis deksripsi data, frekuensi data, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, dan uji T dan analisis korelasi berganda untuk mengolah hasil data dari kuesioner yang sudah diisi. Berikut hasil yang diperioleh dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, hasil analisis linear berganda menunjukkan  $Y = 21.905 + 0.107 X1 + 0.001 X2 + 0.310 X3$ , yang artinya setiap ada peningkatan atau penurunan Gaya Kepemimpinan 1 poin maka Kinerja akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0.107, sedangkan setiap adanya peningkatan atau penurunan Kompensasi 1 poin maka Kinerja akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0.001, serta setiap peningkatan atau penurunan Disiplin Kerja sebanyak 1 poin maka Kinerja akan mengalami peningkatan atau penurunan maka Kinerja akan mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 0.310. Berdasarkan hasil uji F terdapat Fhitung untuk ketiga nilai variabel tersebut adalah 4.139 dimana ketiga nilai variabel tersebut lebih besar dari Ftabel yaitu 2,81 dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Dari hasil uji T didapat thitung untuk X1 sebesar 0.107, untuk X2 sebesar 0.001 dan untuk X3 sebesar 0.310. Dengan itu kesimpulannya ialah bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

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

## PENDAHULUAN

Saat ini, era globalisasi sangat berdampak pada dunia ekonomi. Globalisasi menimbulkan persaingan antar perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan perlu mempersiapkan strategi yang matang agar perusahaan unggul dalam persaingan tersebut. Mulai dari visi misi, tujuan, fungsi, dan nilai-nilai perusahaan harus disiapkan sebaik-baiknya untuk menyesuaikan dengan kondisi serta rencana yang telah ditetapkan. SDM merupakan faktor paling berpengaruh bagi sebuah kegiatan organisasi atau bisnis untuk kepentingan di dalamnya dalam proses mewujudkan visi dan misi yang dikelolanya.

Pada saat ini, sumber daya manusia menempati posisi yang sangat menentukan apakah kedepannya UD. 3an Bre I'Thnk dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, UD. 3an Bre I'Thnk harus menyelaraskan kebutuhan karyawannya dengan gaya kepemimpinan yang di terapkan, kompensasi yang di berikan, dan disiplin kerja yang di terapkan. Dengan cara ini UD. 3an Bre I'Thnk mendapatkan karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Karena alasan terbesar sumber daya manusia berkomitmen bertahan di suatu posisi atau tempat adalah karena kenyamanan yang mereka rasakan dalam melakukan pekerjaan yang di berikan.

Gaya kepemimpinan bisa di artikan sebagai kemampuan memimpin pada diri seseorang dalam mengelola, mengarahkan, memerintah, dan memberikan memotivasi kepada setiap bawahannya untuk mendapatkan tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Surbakti & Kusnawan, 2022). Kepemimpinan juga mempengaruhi hasil dari peristiwa oleh pengikut, organisasi, dan aktivitas untuk mencapai tujuan, mempertahankan hubungan yang kooperatif dan kerja tim.

Masalah yang terjadi pada UD. 3an Bre I'Thnk mengenai Gaya Kepemimpinan yang di terapkan di lingkungan kerja bertentangan dan tidak cocok dengan beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga tingkat pergantian atau perputaran keluar dan masuknya karyawan sangat tinggi, dan hal ini tentunya menghambat perkembangan perusahaan sehingga visi misi dan tujuan yang dari awal sudah di tetapkan oleh perusahaan tidak tercapai secara efektif dan efisien.

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah kompensasi. Saat ini kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, karena besaran kompensasi juga dapat menjadi tolak ukur kinerja karyawan, sehingga jika sistem kompensasi perusahaan memberikan keadilan yang cukup bagi karyawan maka akan menjadi motivasi kerja bagi karyawannya, dengan itu karyawan akan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan.

Kompensasi juga menjadi salah satu fungsi yang dilakukan oleh manajemen sdm yang melibatkan segala macam penghargaan individu sebagai pertukaran tugas organisasi. Kompensasi adalah biaya yang di berikan di luar gaji utama untuk keahlian atau tenaga kerja dan loyalitas dalam perusahaan. Kebijakan kompensasi, baik dari segi ukuran, struktur, dan waktu pembayaran, dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja dan kemauan untuk mencapai kualitas kinerja secara maksimal, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kompensasi harus berlandaskan pada landasan yang kokoh, benar dan adil, jika dirasakan perlakuan yang tidak adil akan memberikan dampak pada masalah psikologis bagi karyawan, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan, dan karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas akan keluar dari perusahaan karena merasakan ketidak-puasan terhadap kompensasi yang di berikan oleh perusahaan. Pada UD. 3an Bre I'Thnk, Kompensasi yang di berikan nampaknya belum memberikan dampak yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga UD. 3an Bre I'Thnk harus mengevaluasi kembali tentang kebutuhan-kebutuhan karyawannya yang belum terpenuhi agar bisa menjadi motivasi kerja bagi setiap karyawannya. Kompensasi menjadi topik yang sensitif jika dikaitkan dengan kondisi terpenuhinya permintaan, apalagi tingkat permintaan saat ini semakin meningkat, sehingga gaji selalu dianggap tidak mencukupi.

Disiplin kerja juga dapat menjadi salah satu faktor pendukung yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesungguhan dan motivasi bekerja karyawan. Hal ini menjadi dorongan semangat kerja, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga setiap atasan selalu mengusahakan agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Tidak sedikit karyawan di UD. 3an Bre I'Thnk ditemukan sering mencari-cari alasan untuk tidak menyelesaikan tanggung jawabnya. Jika karyawan seperti ini, dapat menghambat UD. 3an Bre I'Thnk untuk terus berkembang dan maju. Oleh karena itu, perusahaan perlu membentuk seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab atas setiap tugasnya melalui kedisiplinan kerja yang di terapkan oleh perusahaan, dengan cara menyelaraskan dengan kondisi perusahaan dan karyawan serta menyesuaikan dengan kriteria karyawan yang di miliki oleh perusahaan, sehingga kedisiplinan kerja berupa peraturan yang telah ditetapkan tidak bertentangan dengan karyawan.

Maka gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja di harapkan lebih banyak perusahaan yang akhirnya menyadari pentingnya faktor-faktor tersebut demi keberhasilan perusahaan itu sendiri, dan di harapkan akan lebih banyak sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi terbaiknya untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dilakukan, maka berikut adalah rumusan masalah yang sudah dirumuskan oleh penulis:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. 3an Bre I'Thnk?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. 3an Bre I'Thnk?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. 3an Bre I'Thnk?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja UD. 3an Bre I'Thnk?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. 3an Bre I'Thnk
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. 3an Bre I'Thnk
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. 3an Bre I'Thnk
4. Untuk menguji seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. 3an Bre I'Thnk

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Wijaya & Andy, 2023), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam proses memimpin dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan melalui cara memberikan perintah kepada bawahannya, cara memberikan arahan pekerjaan kepada karyawan, dan bagaimana cara pemimpin dalam menangani masalah dalam organisasi atau perusahaan tersebut”.

Menurut (Surbakti & Kusnawan, 2022), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi ataupun lingkungan kerja dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja kepada setiap karyawannya untuk memotivasi agar dapat bekerja lebih baik”.

## **Kompensasi**

Menurut (Setia & Andy, 2022), menyatakan bahwa “Kompensasi menjadi salah satu aspek yang dapat menjadi dampak bagi kinerja, karna kompensasi merupakan sesuatu dari perusahaan untuk karyawan dan dapat berupa apapun atas hasil kerja dan tanggung jawab yang telah dilakukan”.

Menurut (Aprissa & Yoyo, 2022) menyatakan bahwa “Pekerja yang mempunyai keinginan dan melakukan kontribusi terbaiknya untuk organisasi layak menerima imbalan yang setara dengan kontribusinya.”

Menurut (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, & Hernawan, 2021) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan pemberian secara langsung ataupun tidak langsung dari organisasi untuk pekerja karna telah melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan”.

## **Disiplin Kerja**

Menurut (Sihombing & Kusnawan, 2022), menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sebuah perilaku yang ditunjukkan karyawan melalui ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban terhadap perintah dan peraturann yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan norma social yang telah di tetapkan oleh suatu organisasi.”

Menurut (Marcelrino & Tholok, 2022), menyatakan bahwa “Manfaat Disiplin kerja yaitu untuk memahami peraturan dan prosedur serta kebijakan pada perusahaan tersebut. Melalui disiplin kerja yang baik diharapkan karyawan selalu mengusahakan untuk tetap menjaga kualitas kerja dan memaksimalkan kinerja dan kedisiplinan kerja.”

Menurut Malayu S. P. Hasibuan yang dikutip oleh (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, & Hernawan, 2021) menyatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan suatu bentuk pemahaman dan kemauan seseorang dalam melakukan setiap ketentuan perusahaan.”

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data dan dengan menyebarkan kuesioner secara acak kepada karyawan UD. 3an Bre I’Thnk dan kemudian data di analisa dengan menggunakan sistem SPSS versi 24.

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan ialah UD. 3an Bre I’Thnk yang berlokasi di Pergudangan Dadap, Kosambi, Kota Tangerang. UD. 3an Bre I’Thnk adalah sebuah perusahaan pengolah logam.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang terlibat dalam penelitian ini merupakan Karyawan UD. 3an Bre I’Thnk yang terdapat sebanyak 54 orang. Sampel adalah sebagian dari seluruh jumlah populasi yang di teliti. Sampel yang digunakan sebanyak 47 responden.

### **Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: pengamatan, wawancara serta kuesioner.

## **HASIL**

Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner dalam bentuk google form kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di UD. 3an Bre I’Thnk.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan mengambil Gaya Kepemimpinan sebagai independen 1, Kompensasi sebagai independen 2, dan Disiplin Kerja sebagai independen 3 yang dibandingkan dengan Kinerja Karyawan UD. 3an Bre I’Thnk sebagai variabel dependen.

**Koefisien Determinasi Sederhana Antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 1**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.250 <sup>a</sup>	.063	.042	3.64055	1.922
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil data SPSS versi 24.00

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.00, dan terdapat nilai koefisien determinasi pada R Square yaitu 0.063 atau 0.63% dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan. Sisanya sebesar 99,37% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang di gunakan.

**Koefisien Determinasi Sederhana Antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 2**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.219 <sup>a</sup>	.048	.027	3.66887	1.929
a. Predictors: (Constant), Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil data SPSS versi 24.00

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.00, dan terdapat nilai koefisien determinasi pada R Square yaitu 0.048 atau 0.048% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Kompensasi. Sisanya sebesar 99,52% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang di gunakan.

**Koefisien Determinasi Sederhana Antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 3**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.456 <sup>a</sup>	.208	.190	3.34615	2.022
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil data SPSS versi 24.00

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.00, dan terdapat nilai koefisien determinasi pada R Square yaitu 0.208 atau 20,8% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Disiplin Kerja, sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang di gunakan.

### Koefisien Korelasi Berganda

**Tabel 4**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.473 <sup>a</sup>	.224	.170	3.38826	2.009
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil data SPSS versi 24.00

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.00, dan terdapat nilai koefisien determinasi pada R Square yaitu 0.224, artinya 22,4% variabel dependen kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 77,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari variabel yang digunakan.

### Uji T

#### Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 5**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.479	4.555		6.691	.000
	Gaya Kepemimpinan	.203	.117	.250	1.733	.090
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil data SPSS versi 24.00

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.00, dan terdapat nilai B pada kolom Unstandardized coefficient terdiri dari nilai constant sebesar 30.479, dan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,203 maka di peroleh persamaan regresi. Dan jika menggunakan tabel distribusi normal t tabel, tingkat keyakinan pengujian  $(1-\alpha)$  sebesar 95% dan tingkat kesalahan  $(\alpha)$   $n - 2 = 47 - 2 = 45$ , maka diperoleh nilai distribusi t tabel adalah 2.0141 dengan nilai signifikan  $\alpha$  yang di gunakan adalah sebesar 0.05. Oleh karena itu, t hitung Gaya Kepemimpinan lebih kecil dari ttabel atau  $0.854 < 2.0141$  dengan nilai signifikan sebesar 0,090 dimana nilai  $0,090 > 0,05$  maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga kesimpulannya adalah Gaya Kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Kompensasi (X2)

Tabel 6

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	33.788	3.058		11.050	.000
	Kompensasi	.119	.079	.219	1.505	.139

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil data SPSS versi 24.00

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.00, dan terdapat nilai B pada kolom Unstandardized coefficient terdiri dari nilai constant sebesar 33.788, sedangkan untuk nilai koefisien Kompensasi (X2) sebesar 0,118 sehingga di peroleh persamaan regresi. Dan jika menggunakan tabel distribusi normal t tabel, tingkat keyakinan pengujian ( $1-\alpha$ ) sebesar 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $n - 2 = 47 - 2 = 45$ , maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 2.0141 dengan taraf signifikan  $\alpha$  yang di gunakan adalah sebesar 0.05. Oleh karna itu, t hitung Kompensasi lebih kecil dari t tabel atau  $0.006 < 2.0141$  dengan nilai signifikan sebesar 0,139 dimana nilai 0,139  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Disiplin Kerja (X3)

Tabel 7

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.952	3.918		6.368	.000
	Disiplin Kerja	.338	.098	.456	3.438	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil data SPSS versi 24.00

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.00, dan terdapat nilai B pada kolom Unstandardized coefficient terdiri dari nilai constant sebesar 24.952, sedangkan untuk nilai koefisien Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,338 sehingga di peroleh persamaan regresi. Dan jika menggunakan tabel distribusi normal t tabel, tingkat keyakinan pengujian ( $1-\alpha$ ) sebesar 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $n - 2 = 47 - 2 = 45$ , maka didapatkan nilai tabel t adalah 2.0141 dengan tingkat signifikan  $\alpha$  yang di gunakan adalah sebesar 0.05. Oleh karna itu, thitung Disiplin Kerja lebih besar dari ttabel atau  $2.870 > 2.0141$  dengan nilai signifikan sebesar 0.001 dimana nilai 0.001  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji F****Tabel 8**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.560	3	47.520	4.139	.012 <sup>b</sup>
	Residual	493.653	43	11.480		
	Total	636.213	46			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi						

Sumber: Hasil data SPSS versi 24.00

Data di atas adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 24.00, dan terdapat nilai pada kolom F pada uji ANOVA Fhitung sebesar 4.139, dengan nilai signifikan 0,012 dimana angka  $0,012 < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $4.139 > 2.81$  artinya terdapat pengaruh linear yg signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja.

**KESIMPULAN**

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.  
Sesuai hasil penyebaran kuesioner kepada 47 responden, kesimpulannya yaitu Gaya Kepemimpinan mendapatkan respon yang positif dari responden serta sebagian besar menjelaskan setuju.
- Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.  
Sesuai hasil penyebaran kuesioner kepada 47 responden, kesimpulannya yaitu Kompensasi mendapatkan respon yang positif dari responden serta sebagian besar menjelaskan setuju.
- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja  
Sesuai hasil penyebaran kuesioner kepada 47 responden, kesimpulannya yaitu Disiplin Kerja mendapatkan respon yang positif dari responden serta sebagian besar menjelaskan setuju.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.  
Sesuai hasil penyebaran kuesioner kepada 47 responden, kesimpulannya yaitu dampak Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat serta mempunyai hubungan yang positif terhadap Kinerja karyawan UD. 3an Bre I'Thnk.

**REFERENSI**

- Aprissa, & Yoyo, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1*, 1-15.
- Lena, I. O., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Rewards, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Summarecon Agung TBK Cabang Serpong. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1*-11.
- Marcelrino, & Tholok, F. W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1*, 1-8.
- Setia, A. D., & Andy. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.
- Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1*-10.

- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Surbakti, S. D., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Organisasi, Gaya Kepimpinan, . *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1-8.
- Wijaya, B. O., & Andy. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap . *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1-9.