

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya

Agus Kusnawan¹⁾, Sepdita Theorando²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl.Imam Bonjol no.41, Tangerang, Indonesia

¹⁾agus.kusnawan@ubd.ac.id

²⁾sepdita.theorando@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci :

Kepemimpinan
Kompensasi
Motivasi
Disiplin Kerja
Kinerja Karyawan
??
??

Dari hasil analisis penulis, memperoleh hasil sebagai berikut. Dari analisis liner berganda di peroleh persamaan $Y = 28,585 + 0,563 + 0,645 + 0,888 + 0,431$ dimana artinya setiap kenaikan atau penurunan Kepemimpinan sebesar 1 point, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami atau penurunan sebesar 0,563. Setiap kenaikan atau penurunan Kompensasi sebesar 1 point, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami atau penurunan sebesar 0,645. Setiap kenaikan atau penurunan Motivasi sebesar 1 point, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami atau penurunan sebesar 0,888. Setiap kenaikan atau penurunan Disiplin Kerja sebesar 1 point, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami atau penurunan sebesar 0,431. Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 91,042, dimana nilai tersebut lebih besar dari Ftabel yaitu sebesar 3,09 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Pada uji T, diketahui hasil t_{hitung} untuk X1 adalah 5.212, X2 adalah 4,505, X3 adalah 3.952, dan X4 adalah 3.325. dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% serta derajat kebebasan (degree of freedom) $n-2 = 100-5 = 95$. Maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 1,660. Dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja dari t_{tabel} sebesar 1,660. Maka Ho ditolak dan Ha diterima.

I. PENDAHULUAN

Untuk menjadi sukses di dunia sekarang ini, terutama dalam bisnis, seseorang harus rela melakukan banyak upaya untuk dapat menghasilkan suatu produk, baik itu berubah barang atau layanan, yang memiliki daya saing tinggi. Sekarang mungkin untuk melihat hasil pekerjaan seseorang atau pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja seseorang dalam proses menyelesaikan tugas yang telah menjadi sumber frustrasi bagi mereka.

Kinerja adalah suatu prestasi untuk pegawai, kinerja seseorang pimpinan adalah untuk memberi contoh kepada bawahan, kinerja terhadap kompensasi karyawan yang mendapatkan upah, kinerja motivasi dalam bentuk karyawan yang berprestasi untuk mencapai tujuan kerja, kinerja disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya.

PT. Mitra Makmur Dwijaya sangat mendorong karyawan dengan kondisi kerja yang baik. Jika PT. Karyawan Mitra Makmur Dwijaya memiliki kondisi kerja yang baik, tidak menutup kemungkinan perusahaan akan dapat bekerjasama dengan perusahaan lain dalam skala global.

PT. Mitra Makmur Dwijaya dituntut untuk mengetahui perannya dalam menyiapkan kinerja karyawannya, sehingga PT. Mitra Makmur Dwijaya mampu mencapai sasaran tujuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Untuk dapat memberikan solusi, semua upayas harus diselesaikan, memastikan bahwa permasalahan-permasalahan tersebut dapat segera diatasi. Salah satu asal yang dapat dijadikan upaya perbaikan dalam hal ini yaitu melakukan suatu penelitian tentang kinerja karyawan dalam hal peneliti menghubungkannya

dengan kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya.

Dengan penambahan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, kemampuan dan minat masing-masing individu meningkat, dan kinerja masing-masing individu menjadi lebih kompleks. Karyawan dan pemimpin terhadap PT. Mitra Makmur Dwijaya mempunyai kontribusi yang besar, karena PT. Mitra Makmur Dwijaya tidak akan berjalan dengan baik apabila PT. Mitra Makmur Dwijaya tidak akan berjalan dengan baik apabila PT. Mitra Makmur Dwijaya. Oleh karena itu harus menempatkan sebagai kepala dalam semua bidangnya agar dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik. PT. Mitra Makmur Dwijaya harus mampu mengidentifikasi Perannya sebagai gembong di semua bidang perusahaan agar dapat mengelola karyawan secara efektif.

Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya dalam menunjukkan kinerjanya.

Selain kepemimpinan, PT. Mitra Makmur Dwijaya harus mempertimbangkan faktor lain. Misalnya, jika perusahaan menginginkan karyawannya tidak keluar atau pindah ke perusahaan lain, maka tingkat kompensasi harus ditingkatkan agar perusahaan tetap kompetitif.

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting karena pemimpin dengan merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi setiap keputusan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Aside from kepemimpinan, kompensasi merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Jika kompensasi seorang karyawan semakin besar (Kurnia et al., 2019), berarti pekerjaannya dan jabatan semakin baik, kedudukannya semakin baik, dan kebutuhan akan jasanya semakin meningkat. Setiap bisnis harus berusaha untuk menjadi lebih efisien dan efektif dalam operasi mereka. Salah satu aspek terpenting dari disiplin adalah kemampuan seorang atasan untuk memotivasi karyawan.

PT Mitra Makmur Dwijaya ini membutuhkan penerapan kedisiplinan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bisnis produk plastik saat ini sedang mengalami pertumbuhan yang signifikan, dan PT Mitra Makmur Dwijaya memiliki peran kunci dalam memudahkan pelanggan untuk membeli atau menjual produk plastik. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus memberikan pelatihan dan dukungan yang tepat kepada karyawannya, memungkinkan mereka untuk memiliki sikap positif terhadap setiap tugas yang mereka lakukan, memungkinkan mereka untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Jika puas dengan kepuasan, sikap disiplin dalam bekerja merupakan hal yang penting.

PT. Mitra Makmur Dwijaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi container plastik. Perusahaan ini berusaha untuk memperluas jangkauannya, dengan membuka beberapa cabang, berbagai cabang, jangkauannya akan semakin luas, biaya yang dikeluarkan juga semakin besar, dan kinerja perusahaan yang diukur dari kemampuan dalam memenuhi target jual yang telah ditentukan. Karyawan dan kepala cabang harus bekerja keras untuk memenuhi tujuan agar perusahaan jalannya dapat terjamin. Perusahaan menawarkan kompensasi dalam bentuk gaji pokok, bonus, dan tunjangan. Bonus, di sisi lain, adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang berkinerja baik. Kerja yang baik di perusahaan ini berawal dari kemampuan karyawan dalam memperoleh pelanggan yang melebihi tujuan yang telah ditetapkan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi Kepemimpinan

Setiap pemilik bisnis pasti memiliki cara unik didalam berbisnis. Berikut ini adalah definisi kewirausahaan yang didefinisikan oleh para ahli : Menurut (Mohyi, 2013) mengatakan bahwa : “Mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan yang bisa mempengaruhi, organisirkan, menggerakkan, mengarahkan, atau bisa mempengaruhi orang lain.”

Kepemimpinan adalah salah satu motif yang mendorong manusia dipakai selalu menyelidiki kekurangan-kekurangan yang dimiliki oleh organisasi didalam mencapai tujuan bersama terkait dengan kepemimpinan yang dimiliki oleh organisasi.

Definisi kepemimpinan memiliki 2 dua jenis yaitu definisi konseptual dan definisi operasional. Menurut Bernez, prinsip kepemimpinan kaizen didefinisikan dengan menekankan bahwa kaizen mengandung empat prinsip, yaitu:

1. Mengenali masalah secara tepat waktu adalah keterampilan yang memungkinkan kita mendiagnosis dan menangani berbagai masalah sekaligus meningkatkan kemampuan setiap individu.
2. Berikan sesuatu yang dinanti-nantikan oleh karyawan.
3. Mempromosikan kewirausahaan didalam organisasi tradisional
4. Mengadakan dipakai melakukan suatu peningkatan secara terus menerus. (Ricardianto, 2018)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor dari lingkungan kerja yang memiliki suatu ilmu atau method dipakai mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

B. *Definisi Kompensasi*

Menurut (Sutrisno, 2017) mengatakan bahwa: Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber Daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Menurut (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa : Kompensasi yaitu suatu imbalan yang diberikan untuk karyawannya yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya.

Menurut Pandi (Afandi, 2018) mengatakan bahwa : Kompensasi ialah hasil jeri payah seseorang untuk mendapatkan uang. Tujuan kompensasi antara lain saling terikatannya kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Menurut (Pujiarti, 2019) Kompensasi juga memegang peranan yang tidak kalah penting. Semakin besar kemampuan seseorang memproduksi, semakin besar kompensasi yang akan diperoleh. Dengan kata lain, pertambahan kemampuan memproduksi meningkatkan kemampuan memperoleh kompensasi yang lebih besar.

C. *Definisi Motivasi*

Definisi Motivasi adalah bagaimana cara melakukan suatu tugas dengan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong dan mengarahkan individu dalam melaksanakan tugasnya secara tekun dan kontinyu.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang sering muncul dari dalam diri seorang secara individu dalam bentuk semangat dan juga dukungan dari orang sekitar. Pengertian motivasi dalam sisi individual yaitu suatu keinginan yang ditimbulkan dari dalam diri seseorang atau individu karena untuk mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018) Pendapat lain mengenai pengertian motivasi dari sisi individual menyatakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan untuk mencapai tujuan.

Motivasi pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya kita mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama dan secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017) Motivasi kerja merupakan ukuran beberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Motivasi yang berasal yaitu kata motif (motive) yang berarti dorongan.

Dengan demikian berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja atau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan ikhlas karena tersemangati atau terinspirasi.

D. *Definisi Disiplin Kerja*

Menurut (Sinambela, 2016) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: "Disiplin kerja adalah ketaatan dalam kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan." Menurut (Hamali, 2016) dalam bukunya yang berjudul Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan bahwa: "Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, serta patuh dan taat terhadap peraturan yang ada oleh perusahaan ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan oleh perusahaan." Banyak orang yang memberikan anggapan mengenai disiplin kerja disini sering kali karyawan datang dan pulang selalu tepat waktu. Kesimpulan ini adalah salah satu yang dituntut oleh perusahaan yaitu apabila karyawan yang tidak dapat mematuhi kedisiplinan, maka untuk mencapai tujuan organisasi tidak dapat tercapai .

(ANDY/PRIMANOMI et al., 2018) Disiplin kerja sering kali menimbulkan kesan yang negatif bagi para karyawan, karena lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Menurut (Hendra, 2018) Kedisiplinan memerlukan tujuan dan kemampuan yang jelas dalam pekerjaan, memiliki keadilan dalam menerapkan kebijaksanaan untuk karyawan, melihat apakah karyawan disiplin dalam hal yang sudah di terapkan oleh perusahaan.

Disiplin merupakan sikap yang mencerminkan tingkah laku karyawan. Disiplin adalah fungsi operatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik kita melakukan disiplin kerja dengan baik maka semakin tinggi juga akan prestasi kerja yang dapat kita capainya. Oleh karena itu, kita harus disiplin supaya tingkah laku dan perbuatan seseorang untuk saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap

peraturan- peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan pertumbuhan dalam organisasi melalui disiplin karyawan menghargai diri sendiri atau diri seseorang. Sasaran disetiap perusahaan pasti mengantisipasi ketidaknya disiplin kepada karyawannya.

E. Definisi Kinerja

Menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara., 2017) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan didalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa ; “ menilai hasil kerja dan perilaku kerja seseorang didalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian, pekerjaan akan dibentuk oleh kemampuan dipakai melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada Anda.” Kinerja adalah unsur standard dipakai pencapaian, yang ditetapkan berarti berkinerja baik atau yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Menurut (Afandi, 2018) mengatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok orang didalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing didalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar”

Menurut (Sedarmayanti., 2017) mengatakan bahwa : “Manajemen kinerja adalah proses dipakai mengukur keluaran didalam bentuk kinerja yang dihasilkan, dibandingkan dengan harapan yang diekspresikan sasaran.” Pengertian kinerja dapat menggunakan hasil yang dicapai maka yang telah kita lakukan atau dikerjakan seseorang dalam melanjutkan kerja atau tugas. Kinerja adalah kerja performance atau peforma yang dihasilkan oleh karyawan dalam work. Kerja karyawan membantu meningkatkan produktivitas produk dan jasa perusahaan. Kinerja adalah tindakan yang dapat diamati dan dipakai untuk memperhatikan hal-hal yang dilakukan perusahaan.

(Cucu Ratih Sunarti Agus Kusnawan Primanomics : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan, 2010) Kinerja merupakan hasil dari kemampuan kinerja karyawan yang menunjang kemampuan kualitas terhadap produk dan jasa.

(Kusnawan et al., 2019) Kuantitas merupakan harga potongan yang diberikan dipakai mendorong konsumen dipakai membeli in jumlah yang baik, dalam meningkatkan volume penjualan secara keseluruhan.

Berdasarkan fakta-fakta yang dikemukakan, bisa disimpulkan bahwa kinerja kemampuan seseorang dipakai melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya melalui proses kerja, dan individu tersebut akan menerima hasil yang sesuai dan didalam jangka waktu yang ditentukan. kendala dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari definisi bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang, termasuk bagaimana proses kerja itu dilakukan dan bagaimana suatu organisasi bisa menilai kinerja seseorang selama proses tersebut.

tautan [http://www.btsau.kiev.ua/sites/default/files/scopus/%D0%A1%D1%83%D0%BF%D0%B5%D1%80%20-%20writing an academic journal article.pdf](http://www.btsau.kiev.ua/sites/default/files/scopus/%D0%A1%D1%83%D0%BF%D0%B5%D1%80%20-%20writing%20an%20academic%20journal%20article.pdf).

III. METODE

Penulis memiliki metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian berdasarkan suatu filsafat positivisme, digunakan dipakai meneliti pada populasi atau sampel tersebut, data pengumpulan using instrument penelitian, analisis data penelitian.

Populasi dalam penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Makmur Dwijaya yang berjumlah 100 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 100

Table 1. Responden

| | |
|--------|----|
| Laki | 25 |
| Wanita | 75 |

PENGUMPULAN DATA

a. Pengamatan

Pengamatan secara langsung dilakukan untuk menguji objektivitas data yang diperoleh. Objek penelitian ini dengan tujuan untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden yang dijadikan sampel penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah berkomunikasi secara langsung dengan responden yang menjadi sampel penelitian.

c. Kuesioner atau Angket

Kuesioner dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada para responden untuk dijawab dan memperoleh data-data yang relevan mengenai variabel yang diukur dalam penelitian.

1. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, presentil, desil, quartile, dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram. Dalam analisis deskriptif dilah pervariabel.

Menurut (Sugiyono., 2017) mengatakan bahwa : “Statistik Deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Statistik deskripsif dapat digunakan bila penian hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil. Analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

2. UJI KUALITAS DATA

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, Imam dan Ratmono, 2017), mengatakan bahwa :“ Uji validitas mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner..” Berdasarkan temuan, dimungkinkan dipakai menyimpulkan bahwa validitas adalah ketepatan atau ketepatan yang ditanggihkan yang digunakan dipakai menentukan apa yang akan diubah. Perhitungan atau tidaknya suatu item yang digunakan dipakai uji validitas dilakukan didalam perhitungan layak atau tidaknya membandingkan nilai r hitung dengan rtabel dipakai taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan derajat kebebasan Validitas (df) = n-2. atau nonvaliditas instrumen tertentu bisa ditentukan sebagai berikut:

a. $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$

b. $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}$

Teknik penentuan vadilitas didasarkan pada penggunaan Bivariate Perason kolerasi (kolerasi jasa moment pearson)

b. Uji Reabilitas

Peneliti menggunakan uji reliabilitas Alpha Cronbach, dimana instrumen memiliki pilihan jawaban yang lebih dari dua.

Keterangan :

r_i = Reliabilitas instrument

v_1 = Varians belahan pertama (varian skor butir-butir ganjil)

v_2 = Varians belahan kedua (varian skor butir-butir genap)

v_t = Varians skor tota

c. Uji T

Uji T adalah suatu uji dipakai memahami jauh variabel dependen dengan mengamsusikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

d. Uji F

Uji pengaruh simultan (uji f) digunakan dipakai menentukan apakah variabel independen bersama-sama atau mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

Penulis bisa menguji pengaruh signifikan kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial didalam penelitian ini. Ketentuan didalam hipotesis uji F dihitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi 5%, maka :

1. $F \text{ hitungan} > F \text{ tabel}$ H_0 ditolah dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai signifikan pengaruh terhadap variabel dependen.

2. $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak H_a Seperti yang dinyatakan sebelumnya, setiap variabel independen tidak memiliki keunggulan yang signifikan atas variabel dependen.

e. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan dipakai menentukan di mana variabel tertentu memiliki pengaruh terhadap variabel lain. $Y = a + Bx$ yaitu rumusan koefisien regresi.

f. Analisis korelasi berganda

Analisis korelasi biasanya digunakan dipakai menentukan hubungan antara variabel X dan Y. Nilai besar R berkisar antara 0-1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan mendekati 0 berarti hubungan yang terjadi semakin lemah berarti hubungan yang terjadi.

g. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan dipakai meningkatkan kinerja variabel independen sekaligus mengungkap variabel dependen. Koefisien determinasi diwakili oleh R square, sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

R 2 = Nilai koefisien korelasi

IV. HASIL

Tabel 4.14 Pimpinan anda menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap karyawannya, misalkan menyapa setiap karyawannya di kantor

STATISTIK DESKRIPTIF

| X1.10 | | | | | |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ST | 6 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | S | 3 | 3,0 | 3,0 | 9,0 |
| | CS | 20 | 20,0 | 20,0 | 29,0 |
| | S | 30 | 30,0 | 30,0 | 59,0 |
| | SS | 41 | 41,0 | 41,0 | 100,0 |
| | Tot al | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Dari table diatas dapat dilihat bahwa 41 responden dengan persentase (41%) yang menyatakan sangat setuju, 30 responden dengan persentase (30%) yang menyatakan setuju, 20 responden dengan persentase (20%) yang menyatakan cukup setuju, 3 responden dengan persentase (3%) yang menyatakan tidak setuju, 6 responden dengan persentase (6%) yang menyatakan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan sebanyak 41 karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya menyatakan sangat setuju Pimpinan anda menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap karyawannya, misalkan menyapa setiap karyawannya di kantor.

Tabel 4.24 Merasa puas dengan jaminan sosial dan tenaga kerja yang diberikan perusahaan

| X2.10 | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 2 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| | CS | 32 | 32,0 | 32,0 | 34,0 |
| | S | 29 | 29,0 | 29,0 | 63,0 |
| | SS | 37 | 37,0 | 37,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Dari table diatas dapat dilihat bahwa 37 responden dengan persentase (37%) yang menyatakan sangat setuju, 29 responden dengan persentase (29%) yang menyatakan setuju, 32 responden dengan persentase (32%) yang menyatakan cukup setuju, 2 responden dengan persentase (2%) yaang menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan sebanyak 37 karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya menyatakan sangat setuju Bapak/ibu merasa puas dengan jaminan sosial dan tenaga kerja yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.34 Bapak/ibu diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan di dalam suatu rapat perusahaan

| X3.10 | | | | | |
|--------------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | TS | 1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | CS | 25 | 25,0 | 25,0 | 26,0 |
| | S | 34 | 34,0 | 34,0 | 60,0 |
| | SS | 40 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Dari table diatas dapat dilihat bahwa 40 responden dengan persentase (40%) yang menyatakan sangat setuju, 34 responden dengan paersentase (34%) yang menyatakan setuju, 25 responden dengan persentase (25%) yang menyatakan cukup setuju, 1 responden dengan persentase (1%) yang menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan sebanyak 41 karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya menyatakan setuju Pekerjaan yang diberikan sangat menantang bapak/ibu.

| X4.10 | | | | | |
|-------------------|-----------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Val id | TS | 1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | CS | 24 | 24,0 | 24,0 | 25,0 |
| | S | 34 | 34,0 | 34,0 | 59,0 |
| | SS | 41 | 41,0 | 41,0 | 100,0 |
| | Tot al | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Dari table diatas dapat dilihat bahwa 41 responden dengan persentase (41%) yang menyatakan sangat setuju, 34 responden dengan persentase (34%) yang menyatakan setuju, 24 responden dengan persentase (24%) yang menyatakan cukup setuju, 1 responden dengan persentase (1%) yang menyatakan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan sebanyak 41 karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya menyatakan sangat setuju Anda selalu pulang kerja sesuai peraturan perusahaan.

a. UJI VALIDITAS DAN REABILITA VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)

| Case Processing Summary | | | |
|--|-----------------------|-----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 100 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |
| Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 | | | |

Tabel 4.55 Case Processing Summary 1

Dari tabel *case processing summary* diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variable produktivitas berjumlah 100 orang dan semua data tidak ada yang keluar dari analisis.

| Reliability Statistics | |
|--------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,779 | 10 |
| Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 | |

Tabel 4.56 Reliability Statistics 1

Pada table reliability statistics diatas, dapat dilihat bawa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.779 dengan jumlah 10 pertanyaan. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang produktivitas terbukti *reliable*.

Tabel 4.57 Item-Total Statistics 1

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Dalam kegiatan berorganisasi | 35,65 | 31,947 | ,573 | ,744 |
| Memberi pengaruh atau pandangan | 35,46 | 32,817 | ,462 | ,758 |
| Dalam mencapai tujuan organisasi | 34,92 | 35,893 | ,202 | ,790 |
| Memberikan semangat dan daya kerja | 35,45 | 32,997 | ,436 | ,761 |
| Memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan | 35,47 | 30,191 | ,680 | ,728 |

| | | | | |
|---|-------|--------|------|------|
| Memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasi | 35,35 | 30,048 | ,668 | ,729 |
| Membangkitkan semangat bekerja secara efektif | 34,44 | 36,168 | ,231 | ,784 |
| Perubahan dari aktivitas yang dilakukan | 34,95 | 32,210 | ,496 | ,753 |
| Pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain | 35,31 | 31,691 | ,523 | ,750 |
| Pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain | 34,99 | 35,303 | ,217 | ,790 |
| Tabel Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 | | | | |

Dari table di atas dapat di jelaskan bahwa :

1. Tabel *Item-Total Statistics* menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pernyataan.
2. Menentukan nilai r tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom* = df) jumlah responden dikurangi 5 atau $100 - 5 = 95$ dengan tingkat signifikansi 5% maka nilai r tabel sebesar 0.16607.
3. Membandingkan r tabel dengan r hitung pernyataan dengan cara membandingkan *output Corrected Item Total Correlation* dengan 0,16607 (r tabel). Nilai r hitung semua pernyataan tentang produktivitas lebih besar dari r tabel, artinya semua pernyataan sudah valid.

b. UJI VALIDITAS DAN REABILITA VARIABEL KOMPENSASI (X2)

Dalam penelitian ini penulis membuat 10 pernyataan sebagai pernyataan yang dinyatakan untuk variabel X2 mengenai kompensasi. untuk dapat mengetahui apakah semua pertanyaan tersebut *reliable*, maka dapat dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.58 Case Processing Summary 2

| Case Processing Summary | | | |
|--|-----------------------|-----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 100 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |
| Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 | | | |

Dari tabel *case processing summary* diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variable produktivitas berjumlah 100 orang dan semua data tidak ada yang keluar dari analisis.

Tabel 4.59 Reliability Statistics 2

| Reliability Statistics | |
|--------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,794 | 10 |
| Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 | |

Pada table reliability statistics diatas, dapat dilihat bawa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.794 dengan jumlah 10 pertanyaan. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang produktivitas terbukti *reliable*.

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi | 35,71 | 24,087 | ,419 | ,781 |
| Balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah di sepakati oleh kedua belah pihak | 35,64 | 21,950 | ,666 | ,752 |
| Bentuk pemberian secara adil dan merata, Bonus, dan kesesuaian dengan peningkatan kinerja karyawan | 35,71 | 26,632 | ,104 | ,810 |
| Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja | 35,50 | 22,576 | ,641 | ,757 |
| Mobil perusahaan, tempat parkir, dan tempat tinggal | 35,58 | 21,882 | ,734 | ,747 |
| Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan | 35,50 | 22,636 | ,619 | ,759 |
| Lingkungan kerja dalam kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. | 35,54 | 24,069 | ,128 | ,849 |
| Pemberian penghargaan atas suatu kesuksesan dalam bekerja. | 35,52 | 23,101 | ,491 | ,773 |
| Pemindahan posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar | 35,39 | 22,483 | ,671 | ,755 |
| Hasil pencapaian seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan | 35,50 | 22,333 | ,583 | ,762 |
| Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 | | | | |

Tabel 4.60 Item-Total Statistics 2

Dari table di atas dapat di jelaskan bahwa :

1. Tabel *Item-Total Statistics* menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pernyataan.
2. Menentukan nilai r tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom* = df) jumlah responden dikurangi 5 atau $100 - 5 = 95$ dengan tingkat signifikansi 5% maka nilai r tabel sebesar 0.16607.
3. Membandingkan r tabel dengan r hitung pernyataan dengan cara membandingkan *output Corrected Item Total Correlation* dengan 0,16607 (r tabel). Nilai r hitung semua pernyataan tentang produktivitas lebih besar dari r tabel, artinya semua pernyataan sudah valid.

c. UJI VALIDITAS DAN REABILITA VARIABEL MOTIVASI (X3)

Dalam penelitian ini penulis membuat 10 pernyataan sebagai pernyataan yang dinyatakan untuk variabel X3 mengenai motivasi. untuk dapat mengetahui apakah semua pertanyaan tersebut *reliabel*, maka dapat dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.60 Case Processing Summary 3

| Case Processing Summary | | | |
|--|-----------------------|-----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 100 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |
| Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 | | | |

Dari tabel *case processing summary* diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variable produktivitas berjumlah 100 orang dan semua data tidak ada yang keluar dari analisis.

Tabel 4.62 Reliability Statistics 3

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,790 | 10 |
| Sumber :Hasil Olahan SPSS 25 | |

Pada table reliability statistics diatas, dapat dilihat bawa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.790 dengan jumlah 10 pertanyaan. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang produktivitas terbukti *reliable*.

Tabel 4.63 Item-Total Statistics 3

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pemberian gaji, pemberiabonus, dan kondisi kerja | 35,23 | 18,280 | ,486 | ,769 |
| Jaminan hari tua yang memadai, dan jaminan posisi atau jabatan yang tidak mudah berubah dalam struktur | 35,02 | 18,060 | ,513 | ,766 |
| Hubungan antar individu, dan interaksi antar individu | 35,12 | 18,046 | ,510 | ,766 |
| Pekerjaan yang menarik dan menantang | 34,94 | 20,198 | ,223 | ,797 |
| Adanya kenaikan jabatan dan pengakuan akan prestasi | 35,01 | 17,545 | ,567 | ,758 |
| Mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan | 35,09 | 18,204 | ,464 | ,772 |
| Keinginan mendapatkan promosi jabatan | 34,99 | 18,353 | ,490 | ,769 |
| Komunikasi terhadap rekan kerja | 34,99 | 18,273 | ,482 | ,770 |
| Melakukan pekerjaan yang bermutu | 34,90 | 18,434 | ,439 | ,775 |
| Kondisi Dan Keadaan Lingkungan Kerja | 34,99 | 18,414 | ,421 | ,777 |
| Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 | | | | |

Dari table di atas dapat di jelaskan bahwa :

1. Tabel *Item-Total Statistics* menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pernyataan.
2. Menentukan nilai r tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom* = df) jumlah responden dikurangi 5 atau $100 - 5 = 95$ dengan tingkat signifikansi 5% maka nilai r tabel sebesar 0.16607.
3. Membandingkan r tabel dengan r hitung pernyataan dengan cara membandingkan *output Corrected Item Total Correlation* dengan 0,16607 (r tabel). Nilai r hitung semua pernyataan tentang produktivitas lebih besar dari r tabel, artinya semua pernyataan sudah valid.

d. UJI VALIDITAS DAN REABILITA VARIABEL DISIPLIN KERJA (X4)

Dalam penelitian ini penulis membuat 10 pernyataan sebagai pernyataan yang dinyatakan untuk variabel X4 mengenai motivasi. untuk dapat mengetahui apakah semua pertanyaan tersebut *reliabel*, maka dapat dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.63 Case Processing Summary 4

| Case Processing Summary | | | |
|--|-----------------------|-----|-------|
| | | N | % |
| Ca ses | Valid | 100 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 100 | 100,0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |
| Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 | | | |

Dari tabel *case processing summary* diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variable produktivitas berjumlah 100 orang dan semua data tidak ada yang keluar dari analisis.

Tabel 4.64 Reliability Statistics 4

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,708 | 10 |
| Sumber :Hasil Olahan SPSS 25 | |

Pada table reliability statistics diatas, dapat dilihat bawa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.708 dengan jumlah 10 pertanyaan. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner tentang produktivitas terbukti *reliab*

| Item-Total Statistics | | | | |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Absensi dan ketepatan waktu | 35,57 | 16,813 | ,384 | ,683 |
| Menaati aturan dan pedoman dan tanggung jawab | 35,69 | 15,428 | ,386 | ,686 |
| Kepatuhan dan Kelancaran | 35,16 | 18,479 | ,133 | ,722 |
| Menaati aturan dan pedoman, tanggung jawab | 35,19 | 16,782 | ,470 | ,672 |
| Suasana Harmonis dan Saling Menghargai | 35,26 | 16,194 | ,500 | ,664 |
| Sesuatu keputusan yang harus diambil secara cepat dan jelas dalam situasi | 35,07 | 16,086 | ,554 | ,657 |

| | | | | |
|--|-------|--------|------|------|
| Tenaga kerja yang menyelesaikan tugasnya | 35,20 | 16,384 | ,487 | ,667 |
| Bersedia menerima tanggung jawab | 35,14 | 17,819 | ,266 | ,701 |
| Seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan | 35,41 | 17,537 | ,169 | ,727 |
| Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan | 35,02 | 16,525 | ,457 | ,672 |
| Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 | | | | |

S

Tabel 4.65 Item-Total Statistics 4

Dari table di atas dapat di jelaskan bahwa :

1. Tabel *Item-Total Statistics* menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pernyataan.
2. Menentukan nilai r tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom* = df) jumlah responden dikurangi 5 atau $100 - 5 = 95$ dengan tingkat signifikansi 5% maka nilai r tabel sebesar 0.16607.
3. Membandingkan r tabel dengan r hitung pernyataan dengan cara membandingkan *output Corrected Item Total Correlation* dengan 0,16607 (r tabel). Nilai r hitung semua pernyataan tentang produktivitas lebih besar dari r tabel, artinya semua pernyataan sudah valid.

V. KESIMPULAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Kesimpulan Umum

a. Kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian, terbisa 56,7% pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Makmur Dwijaya sebesar 56,7 dan sisanya sebesar 43,3% dari ($100\% - 56,7\% = 43,3\%$) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Makmur Dwijaya, yang dipengaruhi oleh faktor lain. Sebaliknya, PT. Hasil penelitian Mitra Makmur Dwijaya yang diambil dari jawaban kuesioner yang direspon oleh 100 responden mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Makmur Dwijaya.

b. Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terbisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Makmur Dwijaya sebesar 66,3%, dan sisanya sebesar 33,7% dari ($100\% - 66,3\% = 33,7\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang diambil dari jawaban kuesioner yang telah direspon oleh 100 responden mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Makmur Dwijaya. Peneliti menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Makmur Dwijaya.

c. Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terbisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Makmur Dwijaya sebesar 63,9%, sedangkan sisanya sebesar 36,1 % dari ($100\% - 63,9\% = 36,1\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang diambil dari jawaban kuesioner yang telah direspon oleh 100 responden mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Makmur Dwijaya, peneliti menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Makmur Dwijaya. Peneliti menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Makmur Dwijaya.

d. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terbiasa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Makmur Dwijaya sebesar 53,2%, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dari ($100\% - 53,2\% = 46,8\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang diambil dari jawaban kuesioner yang telah direspon oleh 100 responden mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Makmur Dwijaya. Peneliti menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Makmur Dwijaya.

2. Kesimpulan Khusus

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis dipakai mengetahui seberapa jauh hubungan antara variabel, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Kepemimpinan (X1) melalui aplikasi SPSS Versi 25.00 bisa menunjukkan perbandingan nilai antara thitung dengan ttabel. Nilai thitung stres kerja lebih besar dari ttabel atau nilainya $> 1,66071$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikan $0,000 <$ dari nilai $0,05$. Dari hasil perbandingan tersebut maka bisa disimpulkan bahwa besarnya pengaruh hipotesis kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan 5.212 secara parsial kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan terbiasa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Kompensasi (X2) melalui aplikasi SPSS Versi 25.00 bisa menunjukkan perbandingan nilai antara thitung dengan ttabel. Nilai thitung stres kerja lebih besar dari ttabel atau nilainya $> 1,66071$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikan $0,000 <$ dari nilai $0,05$. Dari hasil perbandingan tersebut maka bisa disimpulkan bahwa besarnya pengaruh hipotesis kompensasi 4,505 secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh positif dan terbiasa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Motivasi (X3) melalui aplikasi SPSS Versi 25.00 bisa menunjukkan perbandingan nilai antara thitung dengan ttabel. Nilai thitung stres kerja lebih besar dari ttabel atau nilainya $> 1,66071$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikan $0,000 <$ dari nilai $0,05$. Dari hasil perbandingan tersebut maka bisa disimpulkan bahwa besarnya pengaruh hipotesis motivasi 3.952 secara parsial motivasi (X3) berpengaruh positif dan terbiasa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Disiplin Kerja (X4) melalui aplikasi SPSS Versi 25.00 bisa menunjukkan perbandingan nilai antara thitung dengan ttabel. Nilai thitung stres kerja lebih besar dari ttabel atau nilainya $> 1,66071$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan tingkat signifikan $0,000 <$ dari nilai $0,05$. Dari hasil perbandingan tersebut maka bisa disimpulkan bahwa besarnya pengaruh hipotesis disiplin kerja 3.325 secara parsial disiplin kerja (X4) berpengaruh positif dan terbiasa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) dan Disiplin Kerja (X4) menunjukkan hasil pada Fhitung sebesar 91,042 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,09. Apabila dibandingkan maka Fhitung $>$ Ftabel atau $154,872 > 3,09$, perbandingan ini menghasilkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perbandingan tersebut maka bisa disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3), dan Disiplin Kerja (X4) berpengaruh secara signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing (Zanafa Publishing (ed.); n Indikato). Zanafa Publishing.
- ANDY/PRIMANOMI, A. :JURNAL E. D., Dharma, U. B., & Dharma, U. B. (2018). *Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja , Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT . Reka Sukses Adipratama Understanding the Relationship between Affective Commitment and Continuity Commins at Buddhi College Tangerang. 1, 18–33.*
- Hamali, A. Y. (2016). *A.Y.Hamali. 2016. Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service)*. (Caps (Center For Academic Publishing Service) (ed.); Manajemen). Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara* (PT Bumi Aksara (ed.); Manajemen). PT Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Stress Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-Edukatif Di Sekolah Buddhi. Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 16 No 2.*
- Kasmir. (2016). *Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada (PT Rajagrafindo Persada (ed.); Manajemen). PT Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, Y., Ishariato, Y., Giap, Y. C., Hermawan, A., & Riki. (2019). *Study of application of data mining market basket analysis for knowing sales pattern (association of items) at the O! Fish restaurant using apriori algorithm. Journal of Physics: Conference Series, 1175(1).* <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012047>

- Pujiarti, P. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Pujiarti, P Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1*, 1–14.
- Sinambela, L. P. (2016). *Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.* (PT. Bumi Aksara (ed.); Reformasi). PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta* (Alfabeta (ed.); Metode Pen). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Sutrisno, Edy 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta* (Prenada Media Group (ed.); Edisi Kede). Prenada Media Group.