



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tasik Raja

Fitri Rahmayani Hasibuan^{1*}, Abd. Halim², Nur'ainun Gulo³

¹⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Email :¹ fitrirahmayanisamsung@gmail.com ² abdulhalimpr89@gmail.com

³ nurainungulo7@gmail.com

Abstract This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline, work environment, and compensation on employee performance at PT Tasik Raja Cikampak Labuhanbatu Selatan. The sample size was 100 respondents. This study uses validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test, F test, and coefficient of determination using SPSS 27. The study was conducted to examine how independent variables influence dependent variables and the percentage level of influence of research variables by distributing research questionnaires to respondents and conducting tests. The results showed that all independent variables influenced the dependent variable with all t count values > t table and significance values < 0.05 with a determination level of 0.655 or 65.50% giving a positive and significant influence.

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

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tasik Raja Cikampak Labuhanbatu Selatan. Jumlah sampel sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 27. Penelitian dilakukan untuk meneliti bagaimana variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dan tingkat persentase pengaruh variabel penelitian dengan melakukan penyebaran angket penelitian kepada responden dan melakukan pengujian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai seluruh t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 dengan tingkat determinasi yaitu 0,655 atau sebesar 65,50% memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

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

1. PENDAHULUAN

Pabrik kelapa sawit merupakan salah satu industri hasil pertanian yang terpenting di Indonesia. Berdasarkan data Direktorat Jenderal Perkebunan, dari beberapa komoditas unggulan perkebunan, kelapa sawit menempati urutan pertama dalam ekspor di tahun 2019 sebesar 53,57% dengan nilai 17,23 miliar dolar AS (Indrawati et al., 2021). Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memberikan kontribusi paling besar untuk devisa Indonesia, karena tanaman perkebunan ini memiliki nilai ekonomis yang cukup tinggi dan merupakan salah satu tanaman penghasil minyak nabati. Di dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan (Indrawati et al., 2021).

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi, karena manusia adalah sumber daya yang melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga di dalam perusahaan, karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan dan operasional perusahaan, oleh sebab itu karyawan harus mendapat perhatian yang lebih serius dari pemimpin yang akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Talenta et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan penegelolaan manusia yang berada didalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama, yaitu tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu faktor yang memberikan dampak kepada kemajuan suatu sistem organisasi dan perusahaan, kinerja yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik pula (Andayani & Hirawati, 2021). Karyawan dengan tingkat kinerja yang baik akan selalu bekerja

dengan baik dan sungguh-sungguh, pada PT Tasik Raja Cikampak peneliti menilai bahwa tingkat kinerja karyawan masih belum sepenuhnya maksimal, masih terdapat karyawan dengan tingkat kinerja yang kurang baik. Ketidaksamaan tingkat kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor terkait, yaitu bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin, bagaimana disiplin kerja karyawan, bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi.

Gaya kepemimpinan melibatkan semua aspek kehidupan manusia, seperti gaya hidup, kesempatan kerja, masyarakat bahkan negara, tampaknya diperlukan upaya sadar untuk memperdalam semua aspek kepemimpinan yang efektif, dan bahkan perbaikan terus-menerus dilakukan oleh para ilmuwan yang bersemangat dan antusias mengumpulkan data tanpa henti mengenai gaya kepemimpinan (Siregar & Wardi, 2023). Peneliti menilai bahwa gaya kepemimpinan pada PT Tasik Raja searah dengan karyawan, karyawan memberikan penilaian bahwa pimpinan merupakan pimpinan yang loyal dan royal kepada karyawan, hubungan dengan karyawan berjalan dengan baik, pimpinan juga merupakan pimpinan yang tegas, mematuhi peraturan dan memberikan contoh kepada semua tanpa membedakan.

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Indrawati et al., 2021). Disiplin kerja akan memberikan pengaruh terhadap bagaimana kinerja seorang karyawan, karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang baik akan mempunyai tingkat kinerja yang baik pula, untuk itu peningkatan disiplin kerja sangat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja pada PT Tasik Raja dijalankan dengan disiplin yang tegas, penerapan kehadiran dan absensi sangat menjadi perhatian, apabila karyawan melakukan keterlambatan kehadiran akan mendapatkan sanksi berupa teguran atau sanksi lainnya yang lebih tegas apabila keterlambatan dilakukan lebih dari dua kali.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang positif akan memberikan dampak yang positif pula bagi karyawan pada saat bekerja (Ahmad et al., 2022). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Akan tetapi peneliti menilai bahwa masih terdapat permasalahan lingkungan kerja pada PT Tasik Raja belum sepenuhnya lingkungan kerja terlihat belum kondusif, hal ini dinilai dari lingkungan ektern yang sarana prasarana masih terdapat masalah, dimana ketika hujan secara terus menerus akses ke tempat kerja menjadi susah dan licin sehingga membuat karyawan memberikan keluhan mengenai hal tersebut.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengkompensasian kepadanya karena telah membantu pengembangan perusahaan. Bentuknya tidak harus uang atau gaji, namun bisa juga berupa cuti, tunjangan, maupun insentif. Keberadaan kompensasi akan memberikan semangat bagi karyawan di dalam bekerja, kompensasi akan

menjadi pemicu didalam melakukan pekerjaan sehingga peningkatan kinerja pun akan dapat dilakukan dengan baik, kompensasi merupakan suatu harapan karyawan didalam bekerja karena kompensasi merupakan balas jasa yang didapatkan karyawan terhadap hasil kerja yang diberikan (Azhar et al., 2020). Pada PT Tasik Raja pemberian kompensasi dinilai berjalan dengan baik karena karyawan memberikan penjelasan bahwa pemberian bonus dilakukan secara adil sesuai beban kerja, seperti premi lembur. Pemberian tunjangan kesehatan bagi karyawan, pemberian izin kerja yang tidak dipersulit dan bonus tahunan yang selalu diberikan seperti THR dan bonus akhir tahun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukannya penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Tasik Raja Cikampak Labuhanbatu Selatan”.

2. LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Jayanti & Wati, 2019). Rosalina & Wati (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Masturi et al., (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Disiplin Kerja

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor (Tanjung & Rasyid, 2023). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Prayogi et al., (2019) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Herawati et al., (2022) menyatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). proses. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula.

Lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman (Nuridin & Djuhartono, 2021). Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efisien.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat seorang karyawan melakukan pekerjaan dan berinteraksi dengan karyawan lainnya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau pengkompensasian yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi (Lucky et al., 2022). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Dwianto et al., 2019).

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan (Arifudin, 2019).

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Supardi & Aulia Anshari, 2022). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Ponco et al., 2021).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Tasik Raja Cikampak dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tasik raja

Cikampak yaitu sejumlah 254 orang karyawan yang terdiri dari 41 sku b (karyawan bulanan) dan 213 sku h (karyawan harian).

Menurut (Sugiyono, 2019), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *slovin*. Dengan jumlah populasi 254 orang maka penarikan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Margin eror (10% atau 0,1)

Sehingga jumlah sampel (n) menjadi :

$$n = \frac{254}{(1 + 254 (0,1)^2)} = 99,60$$

Sehingga jumlah sampel yang digunakan 99,60 dibulatkan menjadi 100 sampel.

Dari perhitungan diatas, sampel yang diambil dalam penelitian diperoleh sebesar 100. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada karyawan PT Tasik raja.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian merupakan pengujian kuesioner untuk menjadi data penelitian, pengujian kuesioner di lakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) validitas merupakan suatu uji untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang sudah dikumpulkan. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Bila r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang mengatakansejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama. Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika $r \alpha$ (alpha) positif atau \geq dari r tabel maka pernyataan *reliabel*.

b. Jika $r \alpha$ (alpha) negatif atau \leq dari r tabel maka pernyataan tidak *reliabel*.

Suatu konstruk atau variabel ddikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

Uji Hipotesis

Beberapa teknik uji hipotesis analisis seperti berikut : 1) Uji asumsi klasik,pada uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas,uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji Regresi linear berganda ,dengan menggunakan persamaan linear : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$. 3) Uji Hipotesis , terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan)yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.4) Koefisien determinasi,digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.Untuk memudahkan proses penelitian, Software IBM SPSS digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Instrumen penelitian didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner dan diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS, untuk menguji kelayakan variabel penelitian yang diteliti, uji instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Uji validitas					Realibititas	
Variabel	No item	R hitung	R tabel	Keterangan	Cronbach alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	1	.917	0,196	Valid	0,875	Reliabel
	2	.513	0,196	Valid		
	3	.880	0,196	Valid		
	4	.889	0,196	Valid		
	5	.375	0,196	Valid		
Disiplin kerja	1	.624	0,196	Valid	0,779	Reliabel
	2	.523	0,196	Valid		
	3	.506	0,196	Valid		
	4	.429	0,196	Valid		
	5	.554	0,196	Valid		
Lingkungan kerja	1	.749	0,196	Valid	0,876	Reliabel
	2	.689	0,196	Valid		
	3	.765	0,196	Valid		
	4	.725	0,196	Valid		
Kompensasi	1	.782	0,196	Valid	0,923	Reliabel
	2	.912	0,196	Valid		
	3	.819	0,196	Valid		
	4	.777	0,196	Valid		
	5	.655	0,196	Valid		
Kinerja	1	.477	0,196	Valid		
	2	.626	0,196	Valid	0,804	Reliabel
	3	.636	0,196	Valid		

4	.555	0,196	Valid
5	.636	0,196	Valid

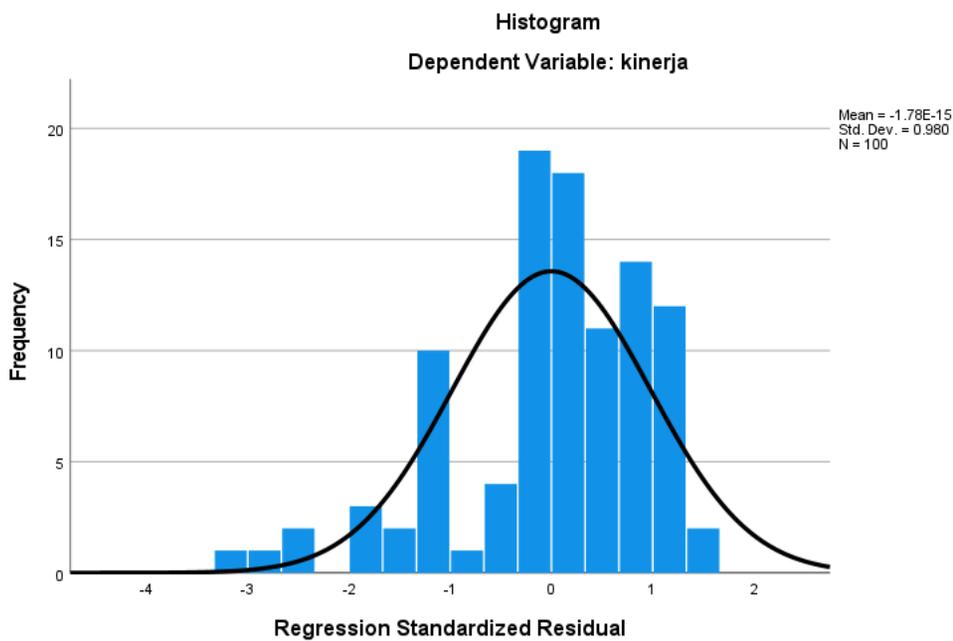
Sumber: Data olah SPSS 27 (2025)

Dari data diatas terlihat bahwa seluruh nilai r hitung > dari nilai t tabel (0,196) sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan memiliki nilai Cronbach alpha diatas 0,60 sehingga seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian penyebaran data penelitian, uji normalitas adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Uji Normalitas

Mengetahui apakah data sampel normal atau tidak merupakan tujuan dari analisis normalitas, dari data diatas terlihat bahwa grafik membentuk pola yang rapi dan membentuk lonceng hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, hasil grafik menunjukkan bahwa penyebaran data berdistribusi normal dengan hasil grafik yang dihasilkan rapi dan tidak membentuk penyebaran data sembarang.

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99897015
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.096
Test Statistic		.162
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.232

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.238
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.001
		.003

Sumber: Data olah SPSS 27 (2025)

Dari data diatas terlihat bahwa nilai asymp. Signifikan bernilai 0,232, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan ketentuan $0,232 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

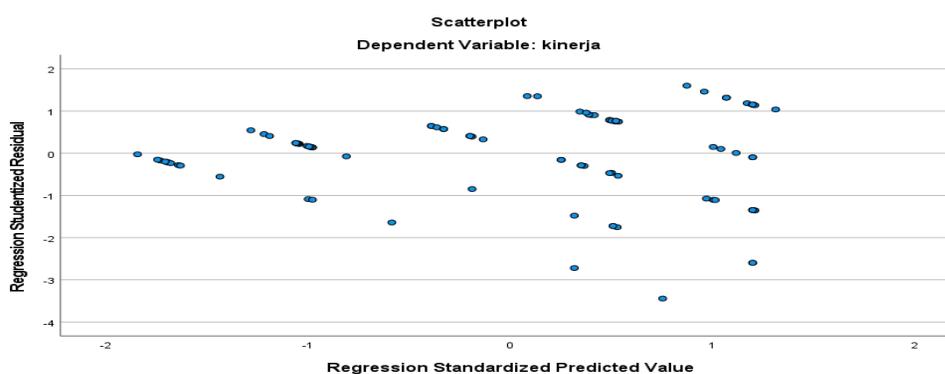
Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1			
(Constant)	.000		
gaya kepemimpinan	.606	.257	3.897
disiplin kerja	.000	.245	4.082
lingkungan kerja	.335	.601	1.665
Kompensasi	.649	.408	2.450

Sumber: Data olah SPSS 27 (2025)

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0,1 dan nilai vif memiliki nilai lebih kecil dari 10, sehingga hasil penelitian terbebas dari unsur multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digambarkan didalam bentuk grafik, hal pengujian adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas menunjukkan penyebaran data yang seimbang dan tidak membentuk pola khusus sehingga seluruh variabel penelitian lulus pengujian heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat nilai persamaan berdasarkan nilai konstan pada tabel, hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Analisis Linear berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.080	1.208		5.032	.010
	gaya kepemimpinan	.149	.094	.060	3.518	.000
	disiplin kerja	.578	.101	.796	6.679	.000
	lingkungan kerja	.062	.064	.074	2.968	.005
	Kompensasi	.039	.086	.042	2.456	.009

Sumber: Data olah SPSS 27 (2025)

$$Y = 6,080 + 0,149 (X_1) + 0,578 (X_2) + 0,062 (X_3) + 0,039 (X_4)$$

- Nilai constants pada persamaan regresi adalah 6,080, artinya nilai tetap yang dimiliki setiap variabel sebelum mengalami perubahan.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,149.
- Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,578.
- Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,062.
- Koefisien regresi kompensasi menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,039.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian parsial dilakukan untuk menguji secara parsial variabel penelitian dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.080	1.208		5.032	.010
	gaya kepemimpinan	.149	.094	.060	3.518	.000
	disiplin kerja	.578	.101	.796	6.679	.000
	lingkungan kerja	.062	.064	.074	2.968	.005
	Kompensasi	.039	.086	.042	2.456	.009

Sumber: Data olah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 5, hasil uji parsial adalah sebagai berikut:

- Hasil pengujian untuk gaya kepemimpinan sebesar 3,518, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Hasil pengujian untuk disiplin kerja sebesar sebesar 6,679, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Hasil pengujian untuk lingkungan kerja sebesar sebesar 2,968, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Hasil pengujian untuk kompensasi sebesar sebesar 2,456, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Anova

Pengujian anova dilakukan untuk menguji secara simultan variabel penelitian dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.162	4	34.540	48.058	.000 ^b
	Residual	68.278	95	.719		
	Total	206.440	99			

Sumber: Data olah SPSS 27 (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan F lebih besar dari nilai F tabel ($48,058 > 2,47$) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independent secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependent.

Uji Determinan

Uji determinan dilakukan untuk melihat secara keseluruhan hasil penelitian yang dilakukan, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.655	.848

Sumber : Data olah SPSS 27 (2025)

Hasil akhir penelitian menunjukkan bahwa nilai adjusted r square memberikan nilai sebesar 0,655 atau sebesar 65,50%, artinya bahwa penelitian yang dilakukan memberikan pengaruh terhadap variabel dependent yaitu sebesar 65,50% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak menjadi objek penelitian.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian untuk gaya kepemimpinan sebesar 3,518, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siti Solikha, 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Pelanggan. Dengan hasil analisis yang dilakukan melalui pendekatan statistik regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat membuktikan pengaruh terhadap Kinerja,

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian untuk disiplin kerja sebesar sebesar 6,679, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diberikan akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baihaky et al., 2022) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Tokkebi Snacks Malang menyatakan bahwa kualitas produk berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Dikarenakan dengan kualitas produk yang baik maka keinginan dan kebutuhan konsumen terhadap suatu produk akan terpenuhi.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian untuk lingkungan kerja sebesar sebesar 2,968, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diberikan akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi et al., 2021) Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Konsumen Studi Kasus 212 Mart Cikaret dengan hasil Koefisien regresi variabel lingkungan kerja = 0,626, positif yang berarti apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan nilai Y sebesar nilai konstanta ditambah 0,626 kali satu satuan secara linier. Yang mengasumsikan bahwa kesesuaian lingkungan kerja dengan produk yang dijual artinya makin sesuai lingkungan kerja, maka pembelian meningkat.

Penelitian lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Gunarsih et al., 2021) Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Konsumen Di Toko Pelita Jaya Buyungon Amurang dengan hasil penelitian dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif atau signifikan Terhadap Kinerja Di Toko Bangunan Pelita Jaya, Buyungon Amurang. Yang artinya, kebanyakan atau mayoritas setiap Keputusan Pembelian yang dilakukan pembeli atau konsumen dilihat dan ditentukan dari nilai lingkungan kerja barang tersebut.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian untuk kompensasi sebesar sebesar 2,456, t tabel 1,984 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sri Wdyanti Hastuti & Anasrulloh, 2020) pengaruh kompensasi terhadap kinerja yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan Kinerja dengan nilai t hitung 2,960 dengan Tingkat signifikan 0,000.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Saragih, 2021) Pengaruh Disiplin kerja, Inovasi Produk Dan kompensasi Terhadap Kinerja Produkhi Jack Sandals Bandung hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian ProdukHi Jack Sandals Bandung, penelitian lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Aditya et al., 2021) Pengaruh Disiplin kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada CV Mitra Sejati Foamindo Semarang) hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji

hipotesis yang pertama membuktikan bahwa t hitung $>$ t tabel ($12,117 > 1,661$), dan signifikan hitung $<$ α ($0,000 < 0,05$). Hasil ini dapat dideskripsikan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan f lebih besar dari nilai f tabel ($48,058 > 2,47$) dengan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,005$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independent secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependent. Hasil akhir penelitian menunjukkan bahwa nilai adjusted r square memberikan nilai sebesar $0,655$ atau sebesar $65,50\%$, artinya bahwa penelitian yang dilakukan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu sebesar $65,50\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak menjadi objek penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengacu pada hasil pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil pengujian untuk gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian, Hasil pengujian untuk disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian, Hasil pengujian untuk lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian., Hasil pengujian untuk kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepercayaan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global (PT. GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Herawati, T., Gian Fitra Lisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis pengaruh motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Yoga Mall Brebes. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Hidayat, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(3), 178–183. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>
- Indrawati, F., Zaki, H., & Akhmad, I. (2021). Pengaruh penerapan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar. *Ecounbints*, 1(1), 343–352.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis*, 9(1), 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta*, 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Perilaku organisasi. Dalam A. R. (Penerj.), Diana Angelica, Ria Cahyani (Ed.) *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Putra, I. B. A. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2020). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Rosalina, M., Simanjuntak, E. S., & Syahril, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Waskita Karya

- (Persero) Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 41–49. <https://doi.org/10.46899/jmb.v9i1.426>
- Sari, M. R., & Kurniawan, I. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(3), 21–29. <https://doi.org/10.31219/osf.io/zx8fe>
- Satria, D., & Aprillia, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 101–112. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JIMBI/article/view/3951>
- Siahaan, R. E., & Fithri, H. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 78–85. <https://doi.org/10.25170/jmo.v10i2.223>
- Siregar, Y., & Hasibuan, B. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Medan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 55–64. <https://doi.org/10.31219/osf.io/wt7uk>
- Sulaiman, R., & Wijayanti, F. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 20(2), 112–123. <https://doi.org/10.22219/jrem.v20i2.4567>
- Syahrizal, M., & Putri, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 45–55. <https://doi.org/10.31227/osf.io/89fq2>
- Wahyuni, L., & Purnamasari, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 5(2), 134–142. <http://jurnal.stiead.ac.id/index.php/jebt/article/view/291>
- Wijaya, A., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 91–98. <https://doi.org/10.54367/jem.v6i1.302>
- Yuliana, R., & Ramadhani, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 78–88. <https://doi.org/10.30656/jimb.v5i2.2377>