

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AERO INDONESIA

Anita Fatimatuz Zahroh¹, Maulidyah Amalina Rizqi²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : anitaf446@gmail.com

Abstract. *Human Resources (HR) is a central factor in an organization, which has an important role in the company as a driving factor, planning and controlling in all company activities. Therefore it is necessary to pay attention and create effective and efficient work, organization. This study aims to determine the effect of leadership, ethics and discipline on employee performance at PT. Aero Indonesia. This type of research used is quantitative research. The sampling technique used a saturated sample with a total sample of 72 respondents. The population used in this research is all employees of PT. Aero Indonesia. The data analysis technique used in this study is a multiple linear method. From the calculation results show that leadership (X1), sensor (X2), and discipline (X3) have a significant effect on performance (Y) at PT. Aero Indonesia*

Keyword : *Leadership, Compensation, Discipline, Performance*

Abstrak. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, yang memiliki peranan penting dalam perusahaan sebagai faktor penggerak, perencanaan dan pengendalian dalam seluruh aktivitas perusahaan. Perlu diperhatikan dan terciptanya kerja yang efektif dan efisien, organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Aero Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 72 responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Aero Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode linear berganda. Dari hasil perhitungan menunjukkan kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan disiplin (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) di PT. Aero Indonesia.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin, Kinerja

LATAR BELAKANG

PT Aero Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan barang untuk keperluan perawatan mobil dan sepeda motor. Perawatan mobil dan sepeda motor, meliputi perawatan interior dan eksterior. Perawatan eksterior pada mobil dan sepeda motor yakni: cat, *coating*, anti jamur pada kaca dan anti karat. Sedangkan perawatan interior pada mobil dan sepeda motor yakni: pengharum, anti jamur untuk kursi dan *dashboard* serta pembersih *Air Conditioner* (AC). Perusahaan pastinya menginginkan kinerja yang optimal dari para karyawannya agar mencapai tujuan dari perusahaan.

PT. Aero Indonesia yang menunjukkan bahwa pada KPI (*Key Performance Indicator*) standar yang ditargetkan merupakan 100% namun terdapat penurunan. Penurunan kinerja sumberdaya manusia dapat dipengaruhi banyak faktor sehingga dan perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan PT. Aero Indonesia.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi seorang karyawan agar mereka bersedia melakukan pekerjaan dan mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses mempengaruhi karyawan dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi kepada karyawan untuk menyampaikan maksud dan tujuan guna keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut disinilah dituntut peran dari kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja yang baik, harmonis dan solid untuk karyawannya agar meningkat kualitas dan produktifitasnya serta menciptakan tata kerja yang lancar.

Pemimpin di PT Aero Indonesia lebih suka bercengkrama dengan beberapa orang terdekatnya dibanding karyawan yang lain, dan dalam hal kemampuan untuk menggerakkan sudah baik namun dalam hal pengawasan terhadap kinerja karyawan masih kurang maksimal. Seorang pemimpin harus mampu menjadi contoh terhadap bawahannya sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan utama yang sudah di tetapkan.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan dengan baik dalam jangka pendek maupun panjang. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa atau kompensasi kecil kedisiplinan karyawan menjadi

rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik

PT. Aero Indonesia terdapat beberapa kompensasi yang di dapatkan oleh karyawan, seperti gaji yang di dapatkan sebulan sekali, tunjangan hari raya yang diberikan setahun sekali, intensif bagi karyawan dengan tingkat kehadiran 100% tanpa adanya telat, jaminan hari tua yang dapat diambil Ketika umur 54 tahun, dan tunjangan jabatan bagi karyawan struktural. PT Aero Indonesia telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan standart namun terjadi penurunan kinerja

Disiplin adalah sifat pegawai yang secara sadar mematuhi aturan atau peraturan organisasi tertentu, yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin harus dilihat sebagai bentuk pelatihan bagi karyawan untuk menegakkan aturan perusahaan. Semakin ketat disiplin, semakin tinggi kinerja karyawan.

Disiplin kerja dalam PT. Aero Indonesia ditunjukkan dengan rekapitulasi absensi rekapitulasi absensi karyawan mengalami peningkatan dalam *indiscipliner* yang terjadi setiap bulannya. Permasalahan ini dapat berakibat buruk bagi perusahaan yang pada akhirnya yaitu dengan menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riandhika Yossy Kartikasari (2017), yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kodim 0728 Wonogiri”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara simultan dan parsial pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kodim 0728 Wonogiri. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berbeda dengan penelitian dari Maramis (2013) yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan

Penelitian yang dilakukan oleh Musdalifah (2016) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar”. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan di PT. Catur Putra Harmonis Makassar. Namun berbeda dengan dengan penelitian Nelizulfa (2016) menyatakan, bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini digunakan responden sebanyak 42 karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Untuk menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan spss versi 22. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Research gap muncul untuk melihat realitas dari kinerja karyawan dengan sejumlah faktor yang mempengaruhinya juga ditunjukkan oleh hasil kajian penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu diperoleh adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang dilakukan oleh para peneliti dan berdasarkan permasalahan di atas dapat dijadikan sebagai persoalan dalam penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk mencoba mengkaji Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Aero Indonesia.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Menurut Rivai (2011:28), Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok. Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu Aryani,., Subiyanto, & Septyarini (2021) Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula

Menurut Thoah (2018:33), gaya kepemimpinan situasional dapat diukur dengan indikator- indikator sebagai berikut:

1. Kecerdasan

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian,

- yang sangat menarik dari penelitian tersebut ialah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
2. **Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial**
Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
 3. **Motivasi diri dan dorongan berprestasi**
Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari ekstrinsik.
 4. **Sikap-sikap hubungan kemanusiaan**
Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Kompensasi

Menurut Wibowo (2013:134), kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Menurut Martoyo (2012:126), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employess" baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan dengan baik dalam jangka pendek maupun Panjang

Menurut Hasibuan (2018:86), secara umum ada beberapa indikator kompensasi antara lain :

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Disiplin

Menurut Sutrisno (2012:87), disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2012:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2013:305) menyatakan bahwa : “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.”

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu.

Ketaatan dalam jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Kinerja Karyawan

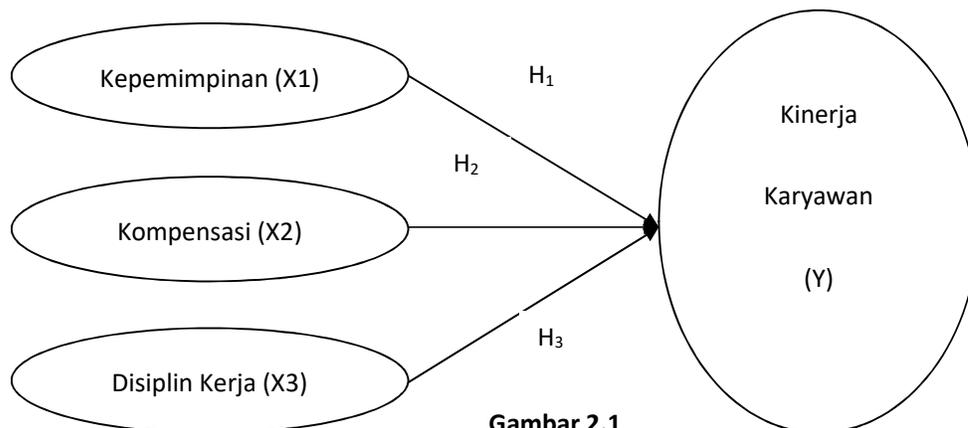
Menurut Susilaningsih (2008) dalam Jurnal *Exellent*, kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008:36), kinerja adalah nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif maupun negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indicator - indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja
Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran
Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerja sama antar karyawan
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan kerja
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan

Kerangka Konseptual

Dalam melakukan penelitian, penulis menyusun kerangka konseptual untuk mempermudah dalam penyusunan proposal ini. Selain itu dengan adanya kerangka konseptual yang penulis buat, penelitian yang dilakukan lebih mudah dan terarah, sehingga akan berkaitan satu sama lainnya.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka dari itu perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan uraian pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial.
2. Kompensasi Kerja Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial.
3. Disiplin Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada realitas, gejala atau fenomena yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemilihan jenis penelitian kuantitatif ini dikarenakan fokus masalah penelitian ini mengukur Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja PT. Aero Indonesia.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk membahas permasalahan, maka objek penelitian ini PT. Aero Indonesia di Jl. Raya Deandles Desa Golokan RT 001 RW 003, Sidayu, Gresik, Jawa Timur, kode pos 61153.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek, populasi bukan hanya alam tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan sebagai populasi yang dimaksud penelitian ini adalah semua karyawan PT. Aero Indonesia yang berjumlah 72 karyawan.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian Karyawan PT. Aero Indonesia

No	Unit Kerja	Jumlah (orang)
1	Finance	10
2	General Manager	4
3	Marketing dan Branding	42
4	Fullfilment & Gudang	16
Jumlah Karyawan		72

Sumber : *Data jumlah karyawan PT. Aero Indoneisa 2022*

Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2018 : 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang akan diambil adalah seluruh populasi yang berjumlah 72 karyawan di PT. Aero Indonesia

Tehnik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data, peneliti dalam teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menyebarkan suatu daftar yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, yang diserahkan langsung kepada responden yang akan diteliti untuk diisi. Responden adalah orang yang memberikan tanggapan atau respon, menjawab pertanyaan pertanyaan yang diajukan. Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Aero Indonesia sebanyak 72 orang. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, Sugiyono (2018:267). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner. tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ untuk signifikan 5%. dapat dibandingkan antara r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (*degrees of freedom / df*) = $n - 2$, dengan n = jumlah sampel. Hasil uji validitas data menunjukkan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) uji reliabilitas atau uji kehandalan adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menilai seberapa jauh “goodness” pengukur yang dikembangkan. Jadi kita perlu memastikan bahwa instrumen yang akan mengukur variabel apa yang hendak kita ukur dan mengukurnya secara akurat. Untuk mengukur reliabilitas dapat menggunakan bantuan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 Ghazali (2018:46).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2018:161), α () merupakan suatu batas kesalahan yang maksimal yang dijadikan sebuah patokan oleh peneliti. Semisal melakukan suatu penelitian, peneliti menetapkan α sebesar 5% atau 0,05 dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinieritas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu adalah nilai VIF < 10,00 dan nilai Tolerance > 0,10 Ghazali (2018:107).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya >0,05. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya < 0,05

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu menjelaskan hubungan antara seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018) persamaan linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Menurut (Ghozali, 2018, 108) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam uji t menggunakan tingkat signifikan (= 5% atau 0,05, kriteria pengambilan keputusan ditentukan sebagai berikut:

1. Jika thitung t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika thitung t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji Koefisiendeterminasi

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabelvariabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.704	0.2319	Valid
	Y _{1.2}	0.771	0.2319	Valid
	Y _{1.3}	0.721	0.2319	Valid
	Y _{1.4}	0.637	0.2319	Valid
	Y _{1.5}	0.567	0.2319	Valid
Kepemimpinan (X₁)	X _{1.1}	0.891	0.2319	Valid
	X _{1.2}	0.813	0.2319	Valid
	X _{1.3}	0.816	0.2319	Valid
	X _{1.4}	0.500	0.2319	Valid
Kompensasi (X₂)	X _{2.1}	0.631	0.2319	Valid
	X _{2.2}	0.627	0.2319	Valid
	X _{2.3}	0.787	0.2319	Valid
	X _{2.4}	0.559	0.2319	Valid
	X _{2.5}	0.787	0.2319	Valid
Disiplin Kerja (X₃)	X _{3.1}	0.845	0.2319	Valid
	X _{3.2}	0,808	0.2319	Valid
	X _{3.3}	0.805	0.2319	Valid

Sumber: Hasil Ouput SPSS 2022

Dari hasil uji validitas instrumen semua variabel didapatkan r hitung $>$ r tabel 0,2319. Jadi seluruh butir pernyataan dari variabel independen maupun dependen terbukti valid.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.705	0.70	Reliabel
Kepemimpinan (X₁)	0.761	0.70	Reliabel
Kompensasi (X₂)	0.706	0.70	Reliabel
Disiplin (X₃)	0.755	0.70	Reliabel

Sumber: Hasil Ouput SPSS 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24054475
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.074
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Ouput SPSS 2022

Berdasarkan Tabel 5 diketahui besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $> (0,200 > 0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima yang berarti data residual.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance Value	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,966	1.035	Nonmultikolinieritas
Kompensasi	0,935	1.069	Nonmultikolinieritas
Disiplin	0,915	1.093	Nonmultikolinieritas

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Dari hasil pengelolaan data diperoleh nilai *tolerance value* lebih kecil dari 10 dan VIF lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

VARIABEL	Sig.	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0.228	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0.793	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Disiplin (X3)	0.187	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa Nilai Uji Glejser Kepemimpinan (X1) 0,228, Kompensasi (X2) 0.793 dan Disiplin (X3) 0.187 hal tersebut menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena hasil sig. > 0.05.

Uji Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error
1	(Constant)	4.890	2.477
	Kepemimpinan	.222	.110
	Kompensasi	.379	.111
	Disiplin	.351	.128

Sumber: Hasil Ouput SPSS 2022

1. Nilai $\beta_0 = 4.890$
Artinya apabila kepemimpinan, kompensasi dan disiplin bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 4.890
2. Nilai $\beta_1 =$ kepemimpinan (X1) sebesar 0.222
Artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Nilai $\beta_2 =$ kompensasi (X2) sebesar 0.379
Artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan..
4. Nilai $\beta_3 =$ disiplin (X3) sebesar 0.351
Artinya terjadi hubungan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyaawa.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uj Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.329	2.289

Sumber: Hasil Ouput SPSS 2022

Berdasarkan data diatas maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,300 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat kinerja (Y) sebesar 30% disebabkan oleh variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin (X3) sedangkan 70% selebihnya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

Uji Hipotesis

Tabel 9 Hasil Uj Hipotesis

Variabel	Sig. T	Hasil
Kepemimpinan (X1)	0,047	Signifikan
Kompensasi (X2)	0,001	Signifikan
Disiplin (X3)	0,008	Signifikan

Sumber: Hasil Ouput SPSS 2022

Berikut penjelasan masing-masing variabel:

1. Variabel kepemimpinan

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,047 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Variabel kompensasi

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya kompenasasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel disiplin

Signifikansi $t <$ nilai signifikansi 0,05 atau $0,008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Seorang pemimpin pada PT Aero Indonesia dalam memberi contoh yang baik terhadap bawahannya sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan utama yang sudah ditetapkan

Hasil ini sesuai dengan teori *Robbins & Judge (2015:249)* yang menyatakan keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya diukur dengan bagaimana cara pemimpin tersebut memberdayakan karyawannya, namun keberhasilan pemimpin juga diukur melalui kemampuan dalam menjalankan kebijakan suatu perusahaan dengan kepemimpinannya masing – masing sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi kepemimpinan seorang pemimpin maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Marjaya & Pasaribu (2019)*, *Muizu, Kaltum, & Sule (2019)* dan *Afandi & Bahri (2020)* yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan perusahaan maka semakin baik kinerja perusahaan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada PT Aero Indonesia memberikan kompensasi yang didapatkan karyawan. Tujuan PT Aero Indonesia Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugastugas yang menjadi tanggung jawabnya

Hasil ini sesuai dengan teori *Hasibuan (118:2014)* yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan para keryawan secara finansial yang bekerja, agar mereka nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja guna mencapai target yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan faktor penting untuk mempengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini dapat di buktikan oleh hasil penelitian yang di lakukan oleh Paramitadewi (2017), Sinaga (2020) & Wairoy (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tingginya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin baik disiplin kerja perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Tanpa disiplin karyawan yang baik PT Aero Indonesia akan sulit mendapatkan hasil yang optimal

Hasil ini sesuai dengan teori Hasibuan (2014;193). yang menyatakan bahwa disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Penerapan disiplin diharapkan karyawan akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan pada perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya

Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi (2019), Afandi (2020) & Ferawati (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tingginya kedisiplin yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi juga kinerja yang dicapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Aero Indonesia. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Aero Indonesia. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Aero Indonesia.

Saran

Perlu adanya peningkatan perilaku karyawan dalam hal menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab mencerminkan disiplin kerja yang baik sehingga pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, peningkatan pemberian tunjangan dan insentif kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan peningkatkan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, Pandi, 2018, *Concept And Indicator Human Resourcer Management For Management Researth*, Cetakan Ke-1, Cv Budi Utama Yogyakarta.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215-229.
- Aziz, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 48-52.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan Kesembilan Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, R. dan Kinicki. (2008), *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Martoyo. Susilo.. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta
- Musdalifah (2016) "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar
- Nelizulfa, A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sondang Siagian, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Bandung.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Susilaningsih, Nur.2008 : 9, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri, EXCELENT, vol 1, no 2.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia..Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada