

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKADRI VISION BALIKPAPAN

Zea Rahmalita Mawardi Permata Sari¹),Rahajeng Cahyaning Putri Cipto²)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MADANI BALIKPAPAN

Jalan Kapten Piere Tendean No.60, Gunungsari Ilir, Balikpapan Tengah, Gunungsari Ilir, Balikpapan Tengah, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur 76121

Email: rahmalita@gmail.com¹, ajeng_cipto@yahoo.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta menganalisis variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. Jenis metode penelitian ini adalah kuantitatif serta menggunakan sampel sebanyak 46 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan adalah disiplin kerja.

Kata kunci - Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline and compensation on employee performance and analyze the dominant variables that affect employee performance at PT. Bukadri Vision Balikpapan. This type of research method is quantitative and uses a sample of 46 people. The results of this study indicate that simultaneous leadership style, work discipline and compensation affect employee performance. Partially, leadership style variables have no effect on employee performance. Work discipline has a positive effect on employee performance. Compensation has no effect on employee performance. Based on these results, the variable that has the most dominant influence is work discipline.

Keywords - Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance Compensation

1. Pendahuluan

Dunia bisnis yang semakin maju di era globalisasi ini membuat semakin banyaknya inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Persaingan antara perusahaan semakin tinggi dan kompleks sehingga setiap perusahaan di tuntut untuk dapat memperbaiki atau semakin meningkatkan kualitas kinerjanya. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Perusahaan diharapkan mampu untuk lebih responsive agar terus bertahan dan berkembang dibidangnya.

Timpe (1992) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan diharapkan dapat tumbuh dampak positif produktivitas perusahaan. Keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang memengaruhi kinerja karyawan. Tiga diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan

hidupnya. Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi karyawan, karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin akan berusaha memengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, di antaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif. Handoko (2011) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Hasil penelitian Lina (2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai biro Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hal senada juga diungkapkan Abdilah dan Wajdi (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama di Kabupaten Boyolali. Penelitian Yuniarti dan Supriyanto (2014) juga menemukan hal yang sama yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada direktoran operasi/produksi PT X.

Selain gaya kepemimpinan faktor disiplin kerja juga sangat penting bagi perusahaan terutama untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Zesbendri dan Ariyanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Disiplin adalah sikap perilaku karyawan yang taat pada aturan yang berlaku, baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan

berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Penelitian Arianto (2013) menyatakan bahwa disiplin karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Sementara itu hasil penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretarian DPRD Kabupaten Madiun. Penelitian Sajangbati (2013) juga mendapatkan hasil penelitian yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia cabang Bitung.

Selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan ada faktor yang tidak kalah penting yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Handoko (2011) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Hasibuan (2016) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Sikula yang diterjemahkan Mangkunegara (2013), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah. Hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. Sementara itu Riyadi (2011) juga menyatakan hal yang sama bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Penelitian Dhermawan *et al* (2012) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukadari Vision Balikpapan.

2. METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini menggunakan jenis penulisan metode kombinasi. Metode kombinasi itu sendiri adalah mengkombinasikan dan menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif untuk digunakan secara bersamaan dalam kegiatan penelitian, sehingga dapat diperoleh data yang komprehensif, valid, reliable dan obyektif (Sugiyono, 2015). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Umar (2013) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer adalah melalui kuesioner (angket) yang dibagikan kepada karyawan PT. Bukadri Vision Balikpapan.

Metode pengumpulan data yang digunakan berupa penyebaran angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Menurut Umar (2013), angket atau kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bukadri Vision Balikpapan baik yang bekerja dilapangan maupun dikantor, dan secara struktural baik yang mempunyai jabatan maupun staf yang berjumlah 46 orang karyawan.

Dalam penelitian ini dilakukan penelitian terhadap pengaruh dan hubungan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Rumus analisis regresi linier berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dengan model dasar sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (kinerja)
 X1 = Variabel bebas pertama (gaya kepemimpinan)
 X2 = Variabel bebas kedua (disiplin kerja)
 X3 = Variabel bebas ketiga (kompensasi)
 a = Konstanta
 b1, b2, b3, = Koefisien regresi

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan uji regresi berganda, terlebih dahulu penulis sajikan hasil uji asumsi klasik terhadap data dalam penelitian ini. Berikut disajikan hasil uji normalitas data

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

		X1	X2	X3	Y
N		46	46	46	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.91	21.07	19.09	21.17
	Std. Deviation	2.402	2.426	2.935	1.913
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.114	.122	.167
	Positive	.094	.098	.105	.167
	Negative	-.082	-.114	-.122	-.139
Test Statistic		.094	.114	.122	.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.173 ^c	.083 ^c	.003 ^c

Dari data tabel 1, dapat diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) Berdistribusi normal. Lalu pada variabel Disiplin Kerja(X_2) angka sebesar $0,173 > 0,05$, maka hasil data berdistribusi normal. Selanjutnya untuk variabel Kompensasi (X_3) angka sebesar $0,083 > 0,05$, maka hasil data berdistribusi normal. Untuk Kinerja Karyawan (Y) angka sebesar $0,003 < 0,05$, maka hasil data berdistribusi tidak normal. Kesimpulannya yang berdistribusi tidak normal hanya variabel Kinerja (Y) karena data tersebut memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* diatas $0,05$.

Selanjutnya dilanjutkan dengan uji multikolinieritas data. Berikut disajikan hasil uji multikolinieritas

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.672	1.489
Disiplin Kerja	.547	1.829
Kompensasi	.745	1.342

Tabel 2 menyatakan bahwa nilai toleransi dari variable Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,672 dengan nilai VIF sebesar 1.489. Nilai toleransi dari variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,547 dengan nilai VIF sebesar 1.829. Nilai toleransi dari variabel Kompensasi (X_3) sebesar 0,745 dengan nilai VIF sebesar 1.342. Maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel-variabel bebas, karena toleransi $> 0,1$ dan VIF < 10 .

Setelah melakukan uji multikolinieritas dilanjutkan dengan uji autokorelasi. Berikut ini disajikan hasil uji autokorelasi

Tabel 3.
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.597 ^a	.357	.311	1.588	1.845

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai $DU 1,6677 < DW 1,845 < 4-DU 2,3323$ maka diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik barulah kita analisis dengan menggunakan regresi berganda.

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.772	2.403		4.483	.000
Gaya Kepemimpinan	.010	.120	.013	.087	.931
Disiplin Kerja	.366	.132	.465	2.777	.008
Kompensasi	.129	.093	.198	1.383	.174

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 10,772 + 0,010 X_1 + 0,366 X_2 + 129 X_3$$

Tabel 5.
**Hasil Uji Koefisien Korelasi
(R)**

R	R Square	Adjusted R Square
.597 ^a	.357	.311

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat koefisien korelasi (R) sebesar 0,597. Apabila dilihat dari nilai interval koefisien korelasi tingkat 0,40 - 0,599, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan tingkat korelasi yang sedang antara variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), kompensasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
.597 ^a	.357	.311

Sumber : Hasil Output SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 6 Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R^2 dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* adalah 0,311 hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel dependen yaitu kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yakni gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi sebesar 31,1% sedangkan sisanya 68,9% dipengaruhi

oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen dan lain lain.

Tabel 7.
Tabel Hasil Uji F

F	Sig.
7.770	.000 ^b

Berdasarkan tabel 7 perhitungan dan analisis data diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,770 > 2,827$ dengan nilai signifikan $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bukadri Vison Balikpapan.

Tabel 8.
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.483	.000
GayaKepemimpinan	.087	.931
DisiplinKerja	2.777	.008
Kompensasi	1.383	.174

Sumber : Hasil Output SPSS 22

Hasil uji pada tabel 8 diatas pengaruh antara variable gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), kompensasi (X_3), secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat diterima atau ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukadri Vision Balikpapan.

Berdasarkan hasil uji simultan / Uji F, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,770 > 2,287$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bukadri Vision Balikpapan. Secara

umum seluruh variabel X yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, hanya saja ketika melakukan uji secara parsial diperoleh hasil yang berbeda pada setiap variabel tersebut. Berikut ini akan dibahas secara lebih jelas pengaruh masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel gaya kepemimpinan, hasil uji diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. Hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan uji $t_{hitung} = (0,087)$ dan $t_{tabel} = 2,018$, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} = (0,087) < t_{tabel} = 2,018$ artinya variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan salah satu narasumber yang bekerja di dalam perusahaan yang menjelaskan permasalahan yang terjadi yaitu : kurang hadirnya peran pimpinan untuk ikut bertanggung jawab membantu, mendukung, memotivasi dan mengevaluasi kinerja para karyawan. Peran pemimpin sangat lah penting bagi setiap perusahaan, pemimpin bertugas memastikan para karyawan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Dengan peran pemimpin yang berjalan baik akan menimbulkan efek yang baik bagi perusahaan. Karyawan menjadi taat akan tugas, perusahaan mendapat keuntungan dengan pekerjaan yang dapat selesai tepat waktu. Dengan berjalan nya peran pemimpin ini maka dapat mempengaruhi variabel-variabel pendukung lain menjadi lebih baik dan mengutamakan karyawannya. Hasil pembahasan ini juga di dukung oleh pendapat ahli yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison, 2016). Hasil penelitian ini berbeda dari hasil penelitian sebelumnya dimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian Lina (2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai biro Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Hal senada juga diungkapkan Abdilah dan Wajdi (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama di Kabupaten Boyolali. Penelitian Yuniarti dan Supriyanto (2014) juga menemukan hal yang sama yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada direktoran operasi/produksi PT X. Sudah seharusnya seorang pemimpin melakukan tugas memimpin

dengan baik dan benar. Sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat dengan gaya kepemimpinan yang handal. Pimpinan PT Bukadri Vision Balikpapan harus merubah gaya kepemimpinannya sehingga kinerja karyawan di perusahaan tersebut dapat terus meningkat dan semakin efisien dalam melakukan kegiatan usahanya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Disiplin Kerja, hasil uji diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. Hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan uji $t_{hitung} = (2,777)$ dan $t_{tabel} = 2,018$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} = (2,777) > t_{tabel} = 2,018$ artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berada didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja karyawan menjadi lebih bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan kepadanya, pekerjaan menjadi teratur, mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan. Karena dengan disiplin kerja karyawan perusahaan dapat mewujudkan tujuan-tujuannya. Hasil pembahasan ini juga di dukung oleh pendapat ahli yang dijelaskan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Fathoni, 2006). Selain itu penelitian Arianto (2013) menyatakan bahwa disiplin karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspelub Demak. Sementara itu hasil penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretarian DPRD Kabupaten Madiun. Penelitian Sajangbati (2013) juga mendapatkan hasil penelitian yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia cabang Bitung. Sudah selayaknya sebagai seorang karyawan mempunyai jiwa disiplin yang tinggi. Dengan adanya jiwa disiplin dalam setiap karyawan, maka secara otomatis akan membangun etos kerja yang kuat sehingga pada akhirnya dapat berpengaruh kepada kinerja perusahaan yang maksimal. Dengan disiplin segala pekerjaan akan dijalankan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Untuk itu diperlukan sikan disiplin yang bagus supaya kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan itu sendiri.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Kompensasi, hasil uji diketahui bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. Hasil pengujian hipotesis variabel kompensasi uji $t_{hitung} = (1,383)$ dan $t_{tabel} = 2,018$, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} = (1,383) < t_{tabel} = 2,018$ artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan yaitu, kurang terbukannya besaran gaji, intensif dan potongan yang didapat para karyawan setiap bulannya. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan para karyawan dari segi kompensasi, karena dengan memberikan kompensasi yang layak para karyawan akan lebih merasa dihargai akan hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil pembahasan ini juga di dukung oleh pendapat ahli yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai dan Sagala, 2011). Hasil penelitian ini berbeda dengan peneitian sebelumnya dimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. Sementara itu Riyadi (2011) juga menyatakan hal yang sama bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Penelitian Dhermawan *et al* (2012) juga menyakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Sudah selayaknya sebuah perusahaan memberikan kompensasi yang sebanding dengan beban kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan perusahaan. Dengan diberikannya kompensasi maka seorang karyawan akan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja sehingga efeknya dapat dirasakan oleh perusahaan tersebut. Kinerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap siklus hidup sebuah perusahaan. Untuk itu PT Bukadri Vision Balikpapan hendaknya memperhatikan masalah finansial karyawan terkait dengan kompensasi yang diberikan oleh karyawan tersebut.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan.
2. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukadri Vision Balikpapan. Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan salah satu narasumber yang bekerja di dalam perusahaan yang menjelaskan permasalahan yang terjadi yaitu : kurang hadirnya peran pimpinan untuk ikut bertanggung jawab membantu, mendukung, memotivasi dan mengevaluasi kinerja para karyawan. Namun hasil ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan dalam penelitian ini.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukadri Vision Balikpapan. Dengan disiplin kerja karyawan menjadi lebih bertanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan kepadanya, pekerjaan menjadi teratur, mentaati peraturan yang diterapkan perusahaan. Karena dengan disiplin kerja karyawan perusahaan dapat mewujudkan tujuan-tujuannya.
4. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukadri Vision Balikpapan. Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan yaitu, kurang terbukannya besaran gaji, intensif dan potongan yang didapat para karyawan setiap bulannya. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan para karyawan dari segi kompensasi, karena dengan memberikan kompensasi yang layak para karyawan akan lebih merasa dihargai akan hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Arief Chaidir dan Wajdi, Farid. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya (DAYA SAING)*, Vol. 12, No. 1, hlm 1-11.
- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9, No. 2, hlm 191-200.

- Dhermawan, A.A., *et al.* 2011. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, hlm 173-184.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ida Iriani, Nur. 2010. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 8, No. 2, hlm 561-569
- Lina, Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*. Vol 14 No. 1, hlm 77-97
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murty dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Vol. 2, No. 2, hlm 215-228.
- Riyadi, Slamet . 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 13, No. 1, hlm 40-45.
- Sajangbati, Ivonne A. S. 2013. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.4, hlm. 667-678.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 9 No. 1, hlm 44-53.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. ALFABETA.

Timpe, A. Dale. 1992. *The Art and Science of Business Management Performance*. Mumbai: Jaico Publishing House.

Umar, Husain. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. Rajawali Pers.

Yuniarti, Dwi dan Suprianto, Erlan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X. *Jurnal INDEPT*. Vol. 4, No. 1, hlm 11-19.

Zesbendri dan Ariyanti. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 1. No 2.