
**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMATAGA PANEN
SEJAHTERA**

Vonny, Khomeiny Yuniur dan Denny
Universitas Prima Indonesia Medan

ABSTRAK

Peneliti mengambil objek penelitian pada PT. Samataga Panen Sejahtera, disebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Kinerja merupakan bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Maka sifat penelitian ini adalah Deskriptif eksplanatori. Populasi yang digunakan adalah berjumlah 97 orang yang didapat dari rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,025 > 2,70$, sehingga kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.158 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 15,8%, sisanya sebesar 84,2% merupakan pengaruh dari variabel independen lain.

Keywords: *Kompensasi; Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja*

PENDAHULUAN

Kebutuhan alat-alat rumah tangga merupakan salah satu yang di butuhkan hampir setiap orang dimana orang membutuhkan peralatan dapur untuk memasak bahan makanan. Banyak kita melihat bermunculan berbagai merek dan jenis alat kebutuhan rumah tangga yang tujuan utamanya adalah untuk mempermudah kinerja dari setiap orang untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. PT. Samagata Panen Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang impor barang-barang keperluan dapur seperti *rice cooker*, blender, dan dispenser dengan merek Yong Ma. PT. Samagata Panen Sejahtera sudah berdiri sejak tahun 2013 dimana perusahaan ini sudah berkembang menjadi salah satu

pusat penjualan barang keperluan rumah tangga di Sumatera Utara. Namun dalam penjualannya PT. Samagata Panen Sejahtera mengalami penurunan dimana setiap tahunnya penjualan perusahaan terus - menerus menurun. Hal tersebut disebabkan karena kinerja dari karyawan tersebut mengalami penurunan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada PT. Samagata Panen Sejahtera mengalami penurunan dimana penurunan penjualan perusahaan menurun dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019. Penurunan

kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja.

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh karyawan di suatu perusahaan atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut berupa uang ataupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. PT. Samagata Panen Sejahtera dalam pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tergolong kecil dimana perusahaan memberikan karyawan hanya senilai upah minimum karyawan yang ada di Medan. Pemberian bonus yang diberikan juga sedikit sehingga karyawan menjadi malas dalam bekerja yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang buruk akan membuat karyawan menjadi sulit dalam menjalankan tugasnya. Pada PT. Samagata Panen Sejahtera ini, kepemimpinan yang ada pada perusahaan dianggap karyawan kurang tepat dimana pemimpin di perusahaan sering memberikan penilaian tidak objektif dalam memberikan penilaian.

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Disiplin kerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera tergolong rendah dimana karyawan sering mangkir dari pekerjaannya seperti salesman tidak menawarkan produk ke toko, melainkan pulang ke rumah untuk istirahat. Selain itu masih banyaknya karyawan yang telat sehingga dari hal-hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan judul pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja.

TELAAH PUSTAKA

Kompensasi dan Kinerja Karyawan
Menurut Marwansyah (2019), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut Sinambela (2017), kompensasi dan posisi adalah dua indikator kinerja karier dalam artian semakin besar kompensasi, maka semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Menurut Kasmir (2016), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Jadi kompensasi yang sesuai dapat mendorong semangat kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan dan Kinerja

Menurut Chung dan Megginson (2012), kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Menurut Thoha (2015), kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Wilson (2016), kepemimpinan adalah proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang tepat akan berdampak pada motivasi karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin Kerja dan Kinerja

Menurut Supomo (2018), disiplin merupakan salah satu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai

Menurut Afandi (2018), kedisiplinan adalah tingkat dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi, atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut yang dimana tingginya rasa disiplin akan meningkatkan kinerja seseorang.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan yang tinggi dari karyawan akan memberikan efek terhadap tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan juga meningkatkan kinerja dari karyawan

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera.

H₂: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera.

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera.

H₄: Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sesuai dengan tujuan penelitian maka sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori

Menurut Sugiyono (2012) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Samagata Panen Sejahtera dari bulan Januari sampai dengan Desember 2019 sebanyak 128 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 97 karyawan.

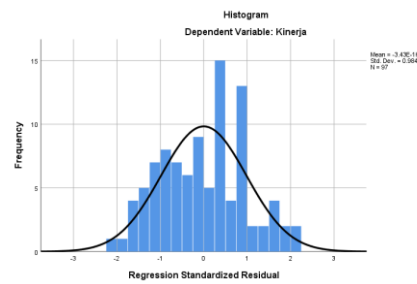
Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan metode penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Sumber data yang digunakan dalam penulisan jurnal ini yakni data primer, yaitu merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti.

HASIL

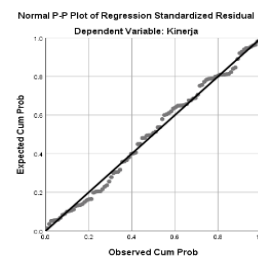
Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji dengan menggunakan grafik dibagi menjadi 2 yaitu: Grafik Histogram, Dengan kriteria apabila data menyebar hingga membentuk sebuah lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kanan dan ke kiri, maka data dikatakan normal. Kedua dengan grafik normal probability plot, dengan dengan kriteria apabila data menyebar di sekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang letaknya jauh dari garis diagonal tersebut maka data dikatakan normal.



Gambar 1. Grafik Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 di atas, terlihat bahwa garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas



Gambar 2. P – P Plot

Gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini menjelaskan bahwa data yang diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan ketentuan signifikansi $> 0,05$.

Tabel 1 di lampiran menunjukkan bahwa besarnya nilai K-S yang diperoleh adalah sebesar 0.057 dengan signifikan 0.200, karena nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0.05 maka ini berarti H1 diterima,

artinya data residual berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 menunjukkan adanya multikolinieritas.

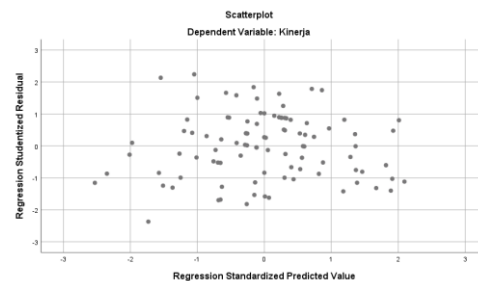
Berdasarkan perhitungan nilai *Tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada, atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dan juga Uji Glejser, Pengujian dengan menggunakan statistik yaitu dengan menggunakan uji Glejser dengan kriteria yaitu apabila nilai

Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05 maka data tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3. Hasil Heteroskedastisitas



Pada Gambar 3, terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola – pola tertentu dan tersebar baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai.

Hasil tampilan output SPSS Tabel 3, hasil uji heteroskedastisitas, nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi nilai absolut residual ini tidak signifikan secara statistik (sig > 0,05), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi linier sederhana yaitu: Kinerja = 16,802 + 0,094 Kompensasi – 0,161 Kepemimpinan + 0,205 Disiplin Kerja

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut.

1. Nilai konstanta a sebesar 16,802 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel Kompensasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) = 0 maka

- kinerja akan bernilai sebesar 16,802 satuan.
2. Variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,094 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja akan meningkatkan 0,094 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
 3. Variabel kepemimpinan (X_2) sebesar -0,161 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja akan menurun sebesar 0,161 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
 4. Variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,205 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja akan meningkat sebesar 0,205 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Koefisien Determinan (R^2)

Pada Tabel 5 menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dengan Kinerja (Y) yaitu pada Adjusted R Square sebesar 0.158 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah sebesar 15,8%.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu

menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 15,8% sedangkan sisanya sebesar 84,2% dijelaskan oleh variabel lain (komitmen organisasi, rekrutmen, dll) yang tidak digunakan dalam penelitian ini

Uji Simultan (Uji-F)

Pada Tabel 6 bahwa hasil output terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (7,025 > 2,70), maka H_1 diterima, artinya dikarenakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan signifikansi tidak melebihi 0.05 maka dapat disimpulkan secara signifikan ada pengaruh positif simultan antara kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samagata Panen Sejahtera

Uji t (Uji Secara Parsial)

Pada Tabel 4 hasil pengujian statistik dengan SPSS sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (kompensasi) diperoleh nilai t_{hitung} : 1.485, kemudian t_{tabel} adalah dengan $df = 93$ taraf signifikansi 5% (0,05) uji dua sisi adalah 1.98580. Oleh karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.485 < 1.98580) dan signifikansi 0,141 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Samagata Panen Sejahtera.
2. Variabel X_2 (Kepemimpinan) diperoleh nilai $-t_{hitung}$: -3.455, $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ (-3.455 < -1.98580), dan signifikansi 0.001 < 0.05; maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samagata Panen Sejahtera

3. Variabel X_3 (Disiplin Kerja) diperoleh nilai t_{hitung} : 2,408, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,408 > 1.98580), dan signifikan $0.018 < 0.05$; maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samagata Panen Sejahtera.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.485 < 1.98580) dan signifikan $0,141 < 0,05$; sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera.

Hasil ini didukung oleh Sinambela (2017), kompensasi dan posisi adalah dua indikator kinerja karier dalam artian semakin besar kompensasi maka semakin tinggi tingkat kerjanya. Kompensasi yang tinggi tidak selalu menjadi tolak ukur karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dimana loyalitas yang tinggi dari karyawan akan membuat karyawan tersebut juga dapat memiliki kinerja. Selain itu juga kompensasi yang tinggi namun memiliki beban pekerjaan dan juga stress kerja yang tinggi juga dapat menurunkan kinerja karyawan meskipun kompensasi yang diberikan dari perusahaan cukup tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $-t_{hitung} = -3.455$, $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-3.455 < -1.98580$), dan signifikan $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samagata Panen Sejahtera.

Hal ini didukung oleh Thoha (2015), kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Karyawan akan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja apabila pemimpin dapat mengarahkan atau membimbing karyawan tersebut dengan baik. Arahan dan kebijakan yang baik akan membuat kinerja karyawan semakin baik dan juga hasil dari pekerjaan mereka menjadi lebih maksimal

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} : 2,408, $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,408 > 1.98580), dan signifikan $0.018 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samagata Panen Sejahtera.

Hal ini didukung oleh Afandi (2018), kedisiplinan adalah tingkat dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang

ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut yang dimana tingginya rasa disiplin akan meningkatkan kinerja seseorang. Disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja, selain itu disiplin kerja yang tinggi juga akan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

KESIMPULAN

Nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($1.485 < 1.98580$) dan signifikan $0,141 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai $-t_{hitung}$: -3.455 , $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-3.455 < -1.98580$), dan signifikan $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai t_{hitung} : $2,408$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,408 > 1.98580$), dan signifikan $0.018 < 0.05$ maka dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. $F_{hitung} > F_{tabel}$ $7,025 > 2,70$ dan signifikan $0.000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel kompensasi (X_1) kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun. Wilson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Edison Emron. Yohny Anwar & Imas Komariyah. 2016. Manajemen

- Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. Metode Penelitian .Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bnadung: CV. Alfabeta
- Nuriyany. 2018. Pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor bahan kimia Palembang.
- Puspita. 2018. Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis RSIA YK Madira Palembang.
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya

- Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Supomo. 2018. Manajemen Personalia. Bandung: Yrama Widya.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung: Alfabeta.
- . 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Dua. Bandung: Alfabeta.
- Thoifah, l'anatut. 2015. Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif. Malang: Madani.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).

Lampiran

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69536147
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.055
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.802	2.203		7.626	.000		
Kompensasi	.094	.063	.142	1.485	.141	.957	1.045
Kepemimpinan	-.161	.046	-.324	-3.455	.001	.997	1.003
Disiplin_Kerja	.205	.085	.230	2.408	.018	.960	1.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2021

Tabel 3. Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	2.249	1.215		1.850	.067		
	Kompensasi	.022	.035	.066	.631	.529	.957	1.045
	Kepemimpinan	.010	.026	.039	.378	.706	.997	1.003
	Disiplin_Kerja	-.064	.047	-.144	-1.372	.173	.960	1.042

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2021

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	16.802	2.203		7.626	.000		
	Kompensasi	.094	.063	.142	1.485	.141	.957	1.045
	Kepemimpinan	-.161	.046	-.324	-3.455	.001	.997	1.003
	Disiplin_Kerja	.205	.085	.230	2.408	.018	.960	1.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Hipotesis Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.158	2.73849

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2021

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.047	3	52.682	7.025	.000 ^b
	Residual	697.437	93	7.499		
	Total	855.485	96			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan SPSS, 2021