

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,  
DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI SMK NEGERI 2 SALATIGA**



**NASKAH PUBLIKASI ILMIAH**

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

**ADHISTANA GALH WIJATMIKO**  
**B100120092**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2016**

**PERSETUJUAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN  
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWA  
DI SMK NEGERI 2 SALATIGA**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Diajukan Oleh:

**ADHISTANA GALYH WIJATMIKO**

**B100120092**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh  
Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

**(Muzakar Isa, SE.,M.Si.)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN  
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWA  
DI SMK NEGERI 2 SALATIGA**

Oleh :

**ADHISTANA GALYH WIJATMIKO**  
**B100120092**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 22 Oktober 2016  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:

1. Dra. Mabruroh, MM  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Rini Kuswanti, SE, MSi  
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Muzakar Isa, SE, MSi  
(Anggota 2 Dewan Penguji)

(  )  
(  )  
(  )

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



  
**(Dr. Triyono, SE, M.Si)**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 26 Oktober 2016

Penulis



**ADHISTANA GALYH WIJATMIKO**

**B100120238**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN  
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWA  
DI SMK NEGERI 2 SALATIGA**

**ADHISTANA GALYH WIJATMIKO**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan atau staf di SMK NEGERI 2 SALATIGA.

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuesioner dan wawancara dari karyawan dan staf SMK NEGERI 2 SALATIGA. Sebanyak 100 responden yang di ambil sebagai sampel penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan staf di SMK NEGERI 2 SALATIGA baik secara persial maupun bersama-sama. Pemberian Kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau staff ditunjukan dengan hasil terbesar 5,586. Pengaruh Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau staff yang ditunjukan dengan hasil uji F sebesar 43,571 , sedangkan variasi kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan pemberian kompensasi sebesar 57,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau staff SMK NEGERI 2 SALATIGA. **Kata Kunci** : *gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi*

## ABSTRACT

*This study aimed to analyze the influence of leadership style, work discipline, and compensation for the performance of employees in SMK NEGERI 2 SALATIGA.*

*The method used for sampling in this research using random sampling techniques, data types and sources of data used in this study use primary data obtained from the respondents' answers in the form of charging kwesioner and interviews of employees SMK NEGERI 2 SALATIGA. A total of 100 respondents were taken as the sample.*

*From this research it is known that the style of leadership, work discipline, and compensation payments have significant influence on the performance of employees in SMK NEGERI 2 SALATIGA either partially or jointly. Compensating the most influential variables on the performance of employees is shown by the greatest results 5.586. The influence of leadership style, work discipline, and the compensation together significantly affect the performance of the employee indicated by the F test results of 43.571, while the variation of the employee's performance is explained by the variable influence of leadership style, work discipline, and the provision of compensation for while the remaining 57.7% is influenced by other variables.*

*From the above data it can be concluded that the Compensation variable most dominant influence on the performance of employees of SMK NEGERI 2 SALATIGA.*

**Keywords:** *leadership style, work discipline, compensation*

### I. PENDAHULUAN

Di dalam sistem operasi organisasi atau perusahaan, suatu potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal dan menjadi suatu peranan yang paling penting dalam mencapai sebuah tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu suatu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Karena kunci kesuksesan dari suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tetapi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga dan sangat penting yang harus dimiliki oleh

suatu organisasi atau perusahaan karena keberhasilan dari organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia menurut Komang Ardana (2012)

Melalui suatu perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja dari tenaga kerja yang telah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan disiplin kerja dan pemberian kompensasi yang baik saerta pemberian motivasi kerja. Sehingga setiap tenaga kerja dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Pengaruh kepemimpinan, pemberian kompensasi, dan disiplin kerja yang baik dan benar dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang baik sehingga mempengaruhi keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

## **II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja ialah perilaku organisasi yang berhubungan secara langsung dengan produksi barang dan penyampaian jasa informasi tentang kinerja organisasi merupakan salah satu hal yang begitu penting dimanfaatkan untuk evaluasi apakah proses kinerja yang telah dilakukan organisasi sampai saat ini sudah searah dengan tujuan yang diinginkan atau belum. Tapi didalam kenyataannya ada banyak organisasi yang kurang memiliki informasi tentang kinerja didalam organisasinya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2006)

- a. Motifasi
- b. Kepuasan kerja
- c. Tingkat stress
- d. Kondisi fisik pekerja

### **2. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sini lah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifatv dan sikap

yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Kheit Davis, 2009).

### **Pengertian disiplin**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas nya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Maka dari itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2006) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah suatu sikap, perbuatan, dan tingkah laku yang sesuai menurut peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila tidak menaati peraturan maka akan di kenakan sanksi atas pelanggarannya.

Macam-macam disiplin.

### **3. Pengertian Kompensasi**

Dalam hubungan dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Malayu SP Hasibuan (2000) menyatakan, "Kompensasi adalah semua pendapatan dalam dari uang, langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai hadiah untuk layanan yang sudah diberikan kepada perusahaan". Sedangkan menurut Andrew F. Sikula (2000) "Kompensasi adalah segala sesuatu yang kompensasi atau dianggap setara atau imbalan". Berdasarkan definisi kompensasi yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan, bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk kontribusi mereka terhadap organisasi atau perusahaan.

### **4. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rivai, 2003) dengan judul "The influence of the Discipline and Compensation against Woek Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya)". Hasil dari penelitian ini ialah adanya pengaruh positif dan signifikan antara kedua variable disiplin dan kompensasi pada produktivitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dari perhitungan regresi ganda dapat diketahui koefisien variable  $x_1$  sebesar 0,011 dan

variable  $x_2$  sebesar 0,028. Dari hasil perhitungan SPSS, bahwa variable kompensasi lebih dominan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut di banding dengan variable disiplin dengan presentase  $x_1 = 57\%$  dan  $x_2 = 47\%$ .

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohammad Syafi'i Idrus, 2015) dengan judul "Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)". Pelatihan kompensasi dan disiplin kerja memberikan efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor PLN, semua variable memiliki pengaruh yang positif dan memiliki kontribusi yang besar.

Sudarno, Priyono, dan Dinda Sukimaningrum (2016) melakukan penelitian dengan judul "Effect of Compensation, Motivation, and Organizational Climate on Employee Satisfaction (Study on PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. In Gedangan-Sidoarjo)". Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh dari hasil uji F dapat di peroleh nilai  $F_{hitung} = 34,495$  )  $F_{tabel} = 3,090$ , maka  $H_0$  di tolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja ( $x_1$ ) < Kompensasi ( $x_2$ ) terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Puji Suci dan Muhammad Syafi'I Idrus (2015) dengan judul "The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)" Pengaruh yang dominan terhadap pelatihan kinerja karyawan adalah pemeliharaan fasilitas merpati SBU di Surabaya. Komponen koefisien untuk variable pelatihan 0,476 sedangkan untuk variable disiplin kerja 0,210.

Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo (2015) melakukan penelitian dengan judul "The Influence of motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets". Nilai variable t hitung motivasi sesuai dengan tabel koefisien dari 1,353 nilai sig 0,194 jadi ( $0,194 > 0,005$ ), membuat  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak atau dengan kata lain bahwa motivasi tidak terbukti berdampak signifikan pada produktivitas kerja. Sedangkan nilai variable t hitung disiplin kerja sesuai dengan tabel koefisien dari 61,746 nilai sig

0,000 jadi ( $0,000 < 0 < 005$ ), membuat  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dengan kata lain bahwa disiplin kerja secara signifikan berdampak pada produktivitas kinerja.

### **5. Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H2 = Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H3 = Diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H4 = Diduga kompensasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisioner dan wawancara dari karyawan SMK NEGERI 2 SALATIGA. Sebanyak 100 responden yang di ambil sebagai sampel penelitian ini.

### **2. Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Adapun data primer dalam penelitian ini yang diperoleh dari karyawan SMK NEGERI 2 SALATIGA yang dijadikan sampel.

### **3. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan SMK NEGERI 2 SALATIGA merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai karyawan SMK NEGERI 2 SALATIGA dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan SMK NEGERI 2 SALATIGA juga berarti hasil yang dicapai karyawan SMK NEGERI 2 SALATIGA, baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**b. Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas kepala sekolah SMK NEGERI 2 SALTIGA dalam rangka mempengaruhi karyawan yang ada di SMK NEGERI 2 SALATIGA agar mau bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan yang memang diinginkan bersama.

**c. Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan SMK NEGERI 2 SALATIGA untuk senantiasa menaati dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam SMK NEGERI 2 SALATIGA.

**d. Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang di terima langsung oleh karyawan SMK NEGERI 2 SALTIGA baik berupa uang maupun pujian sebagai hadiah untuk layanan yang sudah diberikan kareyawan kepada SMK NEGRI 2 SALATIGA.

**4. Metode Pengumpulan Data**

**a. Observasi**

Observasi merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

**b. Kuesioner**

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

**5. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur (Veithal, 2006). Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total

skor konstruk atau variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson's Product Moment*.

b. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur 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 (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $> 0.60$  (Ghozali, 2006, dalam Sekarningtyas, 2011).

6. **Desain Pengambilan Sampel**

a. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan BimaTex yaitu berjumlah 80 karyawan.

b. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Cara pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan teknik *simple random sampling* yang pengambilannya dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2010).

7. **Metode Analisis Data**

a. **Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variable tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

*Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/ Tolerance$ . Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2006).

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Ghozali, 2006).

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji kolmogorov-Smirnov, yaitu untuk mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal. Pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 ; maka  $H_0$  diterima atau data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 ; maka  $H_0$  ditolak atau tidak berdistribusi normal.

## b. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis akan digunakan model statistik regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari dua variabel, yakni komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

di mana:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

$b_1$  : koefisien regresi untuk variabel  $X_1$

$b_2$  : koefisien regresi untuk variabel  $X_2$

- $X_1$  : variabel faktor komunikasi  
 $X_2$  : variabel faktor lingkungan kerja  
 $e$  : *standard error*

**c. Pengujian Statistik**

1. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006).

2. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja masing-masing terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel:  $X_i$ ;  $i= 1,2,3,4,\dots,k$ ) secara bersama-sama (Sanusi, 2012). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X).

**IV. HASIL PENELITIAN**

**1. Analisis Regresi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

**Tabel Rekapitulasi Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	4,541
Gaya Kepemimpinan	0,274
Disiplin Kerja	0,121
Kompensasi	0,437

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 4,541 + 0,274 X_1 + 0,121 X_2 + 0,437 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

$a$  = Konstanta sebesar 4,541 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kompensasi ( $X_3$ ) dianggap konstan maka Kinerja Karyawan SMK Negeri 2 Salatiga akan positif.

$b_1$  = 0,274, koefisien regresi  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,274 yang berarti apabila  $X_2$  (Disiplin Kerja), dan  $X_3$  (Kompensasi) konstan, maka Gaya Kepemimpinan yang baik mengakibatkan Kinerja Karyawan menjadi meningkat.

$b_2$  = 0,121, koefisien regresi  $X_2$  (Disiplin Kerja) sebesar 0,121 yang berarti apabila  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan), dan  $X_3$  (Kompensasi) konstan, maka Disiplin Kerja yang baik mengakibatkan Kinerja Karyawan menjadi meningkat.

$b_3$  = 0,437, koefisien regresi  $X_3$  (Kompensasi) sebesar 0,437 yang berarti apabila  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan), dan  $X_2$  (Disiplin Kerja) konstan, maka Kompensasi yang baik mengakibatkan Kinerja Karyawan menjadi meningkat.

## **2. Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan bahwa, variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 3,560 > t_{tabel} = 1,985$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis

ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SMK NEGERI 2 SALIGA” terbukti kebenarannya.

Variabel Disiplin kerja diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 2,943 > t_{tabel} = 1,985$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SMK NEGERI 2 SALATIGA” terbukti kebenarannya.

Variabel Pemberian Kompensasi diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 5,586 > t_{tabel} = 1,985$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan “Pemberian Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan SMK NEGERI 2 SALATIGA” terbukti kebenarannya.

Variabel Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Pemberian kompensasi nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43,571, angka tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sehingga ketiga variabel Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Pemberian kompensasi signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan di SMK NEGERI 2 SALATIGA secara simultan.

### **3. Pembahasan**

- a. Pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan SMK Negeri 2 Salatiga.

- b. Pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan SMK Negeri 2 Salatiga. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Dewi Tri Wijayanti Wardoyo (2016), Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohammad Syafi'i Idrus, (2015) dan Rahayu Puji Suci dan Muhammad Syafi'i Idrus (2015) Zaenal Mustafa Elqadri dan Dewi Tri Wijayati Wardoyo (2015) yang menyatakan bahwa

variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan

- c. Pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Karyawan SMK Negeri 2 Salatiga. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Dewi Tri Wijayanti Wardoyo (2016), Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohammad Syafi'i Idrus, (2015), Sudarno, Priyono, dan Dinda Sukimaningrum (2016) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,560, variabel Disiplin Kerja sebesar 2,943 dan variabel Kompensasi sebesar 5,586 dan nilai  $t_{tabel} = 1,985$ , ini berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara individu.

Berdasarkan uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43,571, angka tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sehingga keputusannya menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi signifikan mempengaruhi kepuasan Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,571, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di SMK Negeri 2 Salatiga sebesar 57,7% dan 42,3% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model

## VI. DAFTAR PUSTAKA

Komang, Ardana 2012, *Manajemen penelitian*, Rineka Cipta, jakarT.

Dewi. 2009, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, Edisi Revisi V Cetakan Kedua belas, Bandung Rineka Cipta.

Hasibuan. 2006 *Statistik Induksi* Edisi Ketiga Yogyakarta. BPFEE

- Kheit, Davis. 2009. *The Achievement Motic*, New York Appeton-Century-Cofts.
- Mhatis, dan Jakson, 2002. *Motivation and Work Behavior*. Fifth Edition. New York: Mc Graw-hill.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005 *Pengaruh Presepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja JRBI*. Vol 1. Hal: 63-74.
- Malayu, SP, Hasibuan. 2000. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRB. Vol 2. No 2. Hal : 165-180.
- Andre F, Sikula, 2000, *Pemikiran Pendekatan Pembangunan Di Awal Millenium : Penekanan pada Kualitas Pertumbuhan, Jurnal Ekonomi Pembangunan – Kajian Ekonomi Negara Berkembang*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Vol 6. No 2.
- Hasibuan, 2000. *Manajemen Edisi 1* BPFE. Yogyakarta.
- Martoyo, dan Hasibuan 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM. Yogyakarta.
- Rivai, 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Veithal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara Jakarta
- Ardana dkk. 20011 *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Buday Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal : 197-209
- Purnama, 2012. *Statistik induktif* Edisi Ketiga Yogyakarta BPFPE

- Robins. 2006. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJA GRAFINO PERSADA. Jakarta.
- Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJA GRAFINO PERSADA. Jakarta
- Handoko. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Cv Haji Masagi.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Handoko. 2005. *SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta.
- Gozali. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jak
- Muzakar, Isa. 2011. *Analisis Efisiensi Pendidikan Kota Surakarta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 13 No.1