

## ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. PANEN LESTARI INDONESIA CABANG KOTA MEDAN

Maulidina Fidhia<sup>1</sup>, Muhammad Yalzamul Insan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
Email: [mfidhia@gmail.com](mailto:mfidhia@gmail.com)

---

### Article History

Received: 13-08-2024

Revision: 26-08-2024

Accepted: 29-08-2024

Published: 31-08-2024

**Abstract.** The purpose of this study is to find out whether leadership and compensation have a significant effect on employee work discipline. This study uses a quantitative approach. This study involved a sample with a total of 58 respondents. Data were collected using primary data by distributing questionnaires. Data analysis uses an associative research method using SPSS 19. Multiple linear regression analysis is used in this study. The findings of the study stated that leadership had a positive and partially significant influence on employee work discipline at PT. Panen Lestari Indonesia Medan City Branch. The findings of the compensation variable test show that at PT. Panen Lestari Indonesia Medan City Branch, compensation has a significant and partially positive effect on employee work discipline. This means that leadership and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Panen Lestari Indonesia Medan City Branch.

**Keywords:** Leadership, Compensation, Work Discipline

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini guna mengetahui apakah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan sampel dengan jumlah responden sebanyak 58 orang. Data diambil menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data mempergunakan metode penelitian asosiatif dengan memanfaatkan SPSS 19. Analisis regresi linier berganda dipergunakan dalam penelitian ini. Temuan penelitian menyatakan bahwasanya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan. Temuan pengujian variabel kompensasi menunjukkan bahwa pada PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya kepemimpinan dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja

---

**How to Cite:** Fidhia, M & Insan, M. Y. (2024). Analisis Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (4), 1664-1678. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i4.1720>

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul perlu dimiliki oleh perusahaan dalam arti sebenarnya yaitu sumber daya yang dapat memberikan hasil yang diharapkan pengembangan tenaga kerja harus terus dilakukan. Ukuran keunggulan kompetitif sumber daya manusia adalah tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu

menunjukkan profesionalisme tingkat tinggi. Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh aspek yang sangat penting yakni disiplin kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir, efisien, dan fokus dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Hal ini berakibat pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Karyawan harus memahami dengan jelas peraturan, kebijakan, dan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pernyataan Hasibuan (2019) kedisiplinan ialah suatu bentuk ketaatan dan kerelaan dari seseorang untuk mengikuti arahan dan aturan dan menyadari suatu bentuk konsekuensi apabila tidak menaati aturan tersebut. Karena sebagian besar pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan dengan disiplin tinggi, maka disiplin adalah fungsi MSDM yang paling penting. Kedisiplinan kerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan karena dapat meningkatkan Produktivitas. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, efisien, dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Karyawan yang disiplin biasanya lebih teliti dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Ini membantu meningkatkan reputasi dan kepuasan pelanggan. Lingkungan kerja yang tertib dan terorganisir apabila seluruh karyawan dapat disiplin. Hal ini membantu membangun budaya organisasi yang positif.

Karyawan yang disiplin tidak akan menyia-nyaiakan waktu dan sumber daya. Ini dapat mengurangi biaya operasional perusahaan. Dengan karyawan yang disiplin, manajer dapat fokus pada perencanaan strategis dan pengawasan daripada harus mengurus masalah disiplin. Karyawan yang merasa dihargai karena kedisiplinannya cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting dalam membangun budaya disiplin kerja yang tinggi guna keberhasilan jangka panjang perusahaan. Perusahaan harus memiliki kebijakan, pelatihan, dan pengawasan yang efektif untuk mendorong kedisiplinan di kalangan karyawan.

Penelitian ini dilakukan disalah satu perusahaan di Kota Medan yaitu PT. Panen Lestari Indonesia (PLI) Cabang Kota Medan yang merupakan perusahaan yang bisnis utama perusahaan adalah retail dan merupakan bagian dari perusahaan PT Mitra Adiperkasa Tbk. *Sogo Department Store and The Foodhall* menjadi toko pertama perusahaan yang berlokasi di Sun Plaza. Berbagai produk lokal dan internasional tersedia di SOGO, mulai dari perabot rumah tangga, kosmetik, parfum, serta pakaian dan aksesoris pria, wanita, dan anak-anak. Sebagai salah satu retailer terkemuka di Indonesia, SOGO selalu bercita-cita untuk berkembang dan maju. Karyawan yang disiplin akan membawa nama baik perusahaan, terutama dalam hal ketepatan waktu, keandalan, dan profesionalisme. Pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya akan lebih mempercayai perusahaan dengan reputasi yang baik. Disiplin yang diterapkan secara konsisten akan membuat proses-proses organisasi,

komunikasi, dan pengambilan keputusan berjalan dengan lancar. Hal ini akan mencegah terjadinya hambatan, kesalahan, dan pemborosan sumber daya. Untuk melihat fenomena masalah terkait disiplin kerja karyawan maka berikut ini adalah data absensi karyawan selama kurun waktu Januari-Juni 2024:

**Tabel 1.** Absensi Karyawan PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Daftar Ketidakhadiran				Jumlah Terlambat
			Absen	Ijin	Cuti	Sakit	
Januari	138	31	10	1	21	-	85
Februari	138	29	18	7	15	2	84
Maret	138	31	13	30	31	2	73
April	138	29	9	21	43	14	58
Mei	138	30	16	8	9	8	80
Juni	138	31	4	8	21	-	96

Sumber: PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan (2024)

Tabel 1 menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan berdasarkan pada absensi karyawan. Jumlah absensi karyawan cukup tinggi dalam kurun waktu satu bulan dengan tingkat jumlah karyawan yang terlambat yang tiap bulannya mengalami peningkatan. Berlandaskan pada tabel di atas diketahui bahwasanya tingginya tingkat dinilai kurang disiplin dalam ketepatan waktu masuk kerja. Jumlah keterlambatan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki rendahnya tingkat disiplin kerja. Hal ini harus menjadi evaluasi bagi manajemen perusahaan agar disiplin kerja karyawan di perusahaan dapat meningkat.

**Tabel 2.** Pra survei disiplin kerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Karyawan selalu hadir tepat waktu	15	43%	20	57%	35	100%
2	Karyawan tidak keluar kantor pada saat jam kerja	14	40%	21	60%	35	100%
3	Karyawan mampu bekerja dengan teliti	12	34%	23	52%	35	100%

Sumber: Hasil Pra Survey (2024)

Tabel 2 menunjukkan pernyataan disiplin kerja perusahaan dimana hanya ada sebanyak 43% karyawan yang hadir tepat waktu sedangkan 57% lainnya tidak hadir tepat waktu. Sebanyak 40% karyawan masih banyak yang keluar kantor pada saat jam kerja, dan 52% karyawan belum mampu bekerja dengan teliti. Untuk meningkatkan derajat disiplin kerja pada pegawai, fenomena permasalahan tersebut di atas harus dievaluasi lebih lanjut. Data di atas menjadi indikasi bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih kurang optimal sehingga harus menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan.

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu efektifitas kepemimpinan. Berdasarkan pernyataan oleh Robbins (2018) menyatakan bahwasanya salah satu aspek kerja yang memengaruhi kepuasan kerja ialah kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting yaitu dapat merumuskan visi dan strategi yang jelas untuk perusahaan dan dapat mengkomunikasikan tujuan dan arah yang tepat kepada seluruh organisasi. Hal ini membantu memastikan bahwa seluruh tim bekerja bersama menuju tujuan yang sama. Pemimpin yang kharismatik dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan dan dapat terciptanya budaya kerja yang positif dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik.

Pemimpin yang bijaksana dapat membuat keputusan strategis yang tepat pada waktunya dan dapat mengelola risiko dan mengatasi tantangan dengan cepat dan efektif. Pengambilan keputusan yang efektif sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Pemimpin yang visioner dapat mengidentifikasi dan mengembangkan bakat di dalam organisasi. Perusahaan harus menemukan dan mengembangkan pemimpin-pemimpin yang visioner, inspiratif, dan mampu menggerakkan organisasi ke arah yang lebih baik. Untuk mengukur efektifitas kepemimpinan di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan, pra survey dilakukan oleh peneliti kepada 35 karyawan yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.** Pra survey kepemimpinan ( $X_1$ )

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Pimpinan mampu memimpin anggota karyawannya dengan baik.	15	43	20	57	35	100
2	Pimpinan dapat memotivasi anggota karyawannya dengan baik	17	49	18	51	35	100
3	Pimpinan dapat menyampaikan pesan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan	14	40	21	60	35	100
4	Karyawan dapat mengendalikan sikap dari perilaku bawahannya dengan baik	16	46	19	54	35	100

Berdasarkan pada observasi mengenai kepemimpinan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa cara pemimpin dalam memimpin karyawan dapat membentuk tingkat disiplin kerja karyawan. Pemimpin harus dapat menjadi contoh bagi karyawannya dalam berperilaku di perusahaan secara baik dan harus menjadi pengawas bagi karyawannya yang bekerja agar pekerjaan dapat dijalankan berdasarkan prosedur dan aturan yang ditetapkan di kantor PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan. Pemimpin harus dapat mempersiapkan suksesor

yang handal untuk memastikan keberlanjutan kepemimpinan. Pemimpin yang kuat dapat membangun budaya organisasi yang mendukung misi dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini membantu memperkuat identitas perusahaan dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Kompensasi merupakan faktor lainnya yang memengaruhi disiplin kerja karyawan. Kompensasi didefinisikan oleh (Moekijat, 2018) sebagai imbalan yang diberikan atas jasa pekerja, jam kerja, atau karyawan yang tidak menangani administrasi dan pengawasan. Kebijakan pemberian kompensasi dapat berdampak pada tingkat tanggung jawab karyawan dalam mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan. Peneliti melakukan penelitian awal dengan melakukan pemberian angket terhadap 35 orang karyawan terkait dengan tanggapan karyawan atas kompensasi yang diterima dari perusahaan yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.** Pra survey kompensasi (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Perusahaan memberikan kompensasi berupa kompensasi yang sudah sesuai dengan beban kerja yang anda terima	15	43	20	57	35	100
2	Perusahaan memberikan kompensasi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.	16	46	19	54	35	100
3	Perusahaan menjamin melindungi kesehatan karyawan berupa jaminan kesehatan.	17	49	18	51	35	100
4	Perusahaan menjamin asuransi perlindungan bagi karyawan.	9	26	26	74	35	100

Sumber: Hasil Pra Survey (2024)

Tabel di atas menyatakan bahwasanya sebagian besar karyawan tidak memperoleh kompensasi yang cukup sehingga berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan. Ketidaksesuaian kompensasi yang diterima dengan beban kerja yang diterima dan tidak mampu memberikan perlindungan bagi karyawan berupa kesehatan dan jaminan perlindungan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan.

## METODE

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif yakni metode penelitian dengan mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. (Manullang dan Pakpahan, 2014). Variabel penelitian terkait variabel apa saja yang akan dikaji. Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) variabel independen yakni kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan 1 (satu) variabel dependen yakni disiplin kerja ( $Y$ ). Populasi penelitian ini melibatkan keseluruhan karyawan PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan yang bekerja di gerai ritel SOGO pada tahun 2024 yang berjumlah 138 orang. Penetapan sampel menggunakan rumus slovin karena jumlah dari populasi yang lebih dari 100. Ukuran sampelnya sebanyak 58 orang dengan mempergunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan jenis data primer dengan menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda Hipotesis dari penelitian yaitu:

- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan.
- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan.
- Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan

## HASIL

### Uji Validitas

Menurut Sugiono (2019) “Jika data yang dikumpulkan dan informasi yang ditemukan dalam artikel yang diteliti ada kemiripan, maka temuan penelitian tersebut sah”.

**Tabel 5.** Uji validitas data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Kepemimpinan ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0.479	0,3	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.469		Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.373		Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.454		Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.604		Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.520		Valid
	X <sub>1.7</sub>	0.571		Valid
	X <sub>1.8</sub>	0.670		Valid
	X <sub>1.9</sub>	0.524		Valid
	X <sub>1.10</sub>	0.522		Valid
	X <sub>2.1</sub>	0.625		Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.545		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil		
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.3</sub>	0.675	0,3	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0.650		Valid		
	X <sub>2.5</sub>	0.626		Valid		
	X <sub>2.6</sub>	0.768		Valid		
	X <sub>2.7</sub>	0.562		Valid		
	X <sub>2.8</sub>	0.605		Valid		
	X <sub>2.9</sub>	0.469		Valid		
	X <sub>2.10</sub>	0.351		Valid		
	Disiplin Kerja (Y)	Y.1		0.539	0,3	Valid
		Y.2		0.642		Valid
Y..3		0.590	Valid			
Y.4		0.582	Valid			
Y..5		0.669	Valid			
Y.6		0.463	Valid			
Y.7		0.590	Valid			
Y.8		0.479	Valid			

Sumber: output SPSS ver 19(2024)

Data yang dikumpulkan melalui angket harus diuji agar hasil penelitian dapat merepresentasikan hasil penelitian secara objektif. Pengujian data yang dikumpulkan dapat dilakukan dengan melakukan uji validitas dengan mengacu pada nilai cronbach's alpha yang tidak boleh kurang dari 0,3 maka data layak dianalisis.

### Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji ini dimaksudkan guna mengukur konsistensi internal dari sebuah instrumen pengukuran data yang diteliti.

**Tabel 6.** Hasil uji reliabilitas

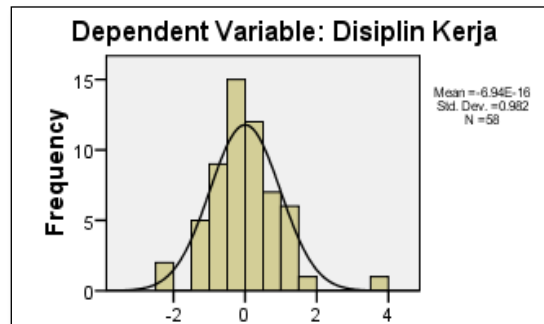
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	0,830	10
Kompensasi	0.882	10
Disiplin Kerja	0,829	8

Sumber: output SPSS ver 19(2024)

Melihat hasil keluaran SPSS dapat dilihat bahwasanya nilai Cronbach's Alpha setiap variabel besarnya melebihi (>0,60). Dengan demikian, diasumsikan bahwasanya pertanyaan yang diberikan kepada responden dapat diandalkan atau diharapkan dapat diandalkan. dapat diandalkan.

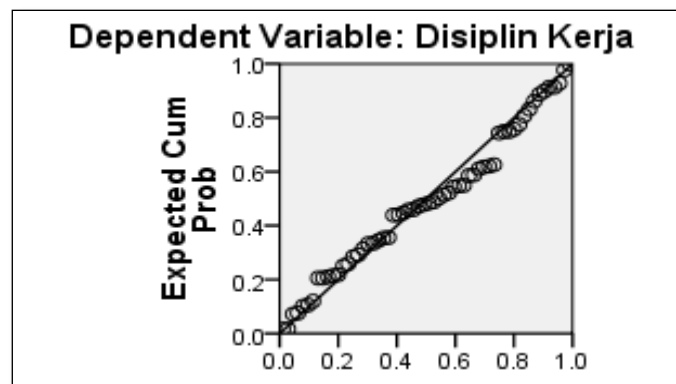
## Uji Normalitas

Uji ini dimaksudkan guna menguji dan memastikan data yang diteliti telah terdistribusi secara normal sehingga layak sebagai data yang dianalisis.



**Gambar 1.** Histogram

Gambar 1 ialah temuan uji asumsi histogram menunjukkan bahwa informasi tersebut tersebar secara teratur, yang mana gambar histogramnya mempunyai garis yang membengkok lonceng dan terdapat cembung yang cukup di tengahnya.



**Gambar 2.** Uji PP Plot

Gambar 2 ialah hasil uji normalitas data dengan mempergunakan PP Plot, cenderung terlihat fokus informasi tersebar dari sudut ke sudut sehingga informasi tersebut beredar.

**Tabel 7.** Hasil uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.72638628
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.442

Berdasarkan uji tes Kolmogorov Smirnov, nilai Asymp sig menunjukkan 0,42 yang dapat ditarik kesimpulan bahwasanya informasi disampaikan secara teratur, dimana nilainya melebihi 0.05 ( $p= 0.442 > 0.05$ ).

### Uji Multikolinieritas

Uji ini dalam model regresi dimaksudkan guna mendeteksi ada atau tidak hubungan linear yang kuat antar variabel independen (prediktor). Dapat dikatakan terjadi multikolinieritas apabila variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi tinggi.

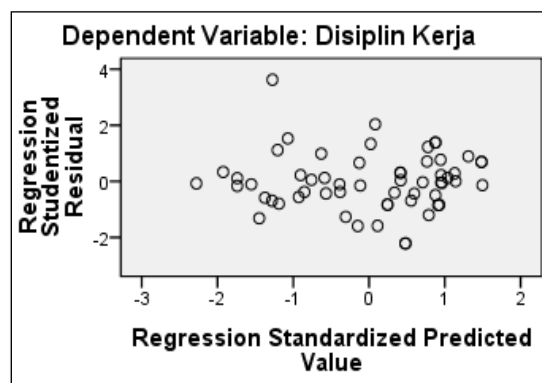
**Tabel 8.** Hasil uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan ( $X_1$ )	.740	1,352
Kompensasi ( $X_2$ )	.740	1,352

Berdasarkan informasi pada tabel 8, terlihat bahwa nilai ketahanan semua faktor otonom adalah seperti nilai yang telah ditentukan, yakni 0,1, dan nilai VIF dari semua faktor bebas ialah seperti nilai yang telah ditentukan, yakni 10, jadi tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini ditujukan guna melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi.



**Gambar 3.** Uji Heterokedesitas

Gambar 3 memperlihatkan bahwasanya fokus berikutnya tersebar sembarangan dan tidak membingkai contoh atau garis pola tertentu. Hasil ini menyatakan bahwasanya model relaps ini terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas.

## Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda ialah metode analisis statistik yang ditujukan guna meneliti korelasi antar satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas).

**Tabel 9.** Regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.881	3.271	
	kepemimpinan	0.400	0.100	0.410
	kompensasi	0.374	0.084	0.459

Berlandaskan Tabel 9, berikut adalah persamaan Regresi Linear Berganda yang dirumuskan:

$$Y = 1,881 + 0,400 X_1 + 0,374 X_2$$

Nilai konstan sebesar 1,881 artinya nilai disiplin kerja sebesar 1,881 dengan nilai korelasi antara kepemimpinan dengan disiplin kerja yakni 0,400 dan nilai korelasi antara variabel kompensasi dengan nilai disiplin kerja yakni 0,374 artinya korelasi atau pengaruh yang paling dominan yaitu pada variabel kepemimpinan.

## Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji ini ditujukan guna menilai signifikansi pengaruh setiap variabel independen (prediktor) terhadap variabel dependen secara individual dalam model regresi

**Tabel 10.** Hasil uji hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.881	3.271		0.575	0.568
kepemimpinan	0.400	0.100	0.410	3.994	0.000
kompensasi	0.374	0.084	0.459	4.474	0.000

Nilai koefisien constant sebesar 1,881 yang mengindikasikan nilai dari disiplin kerja sebesar 1,881. Besarnya pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja sebesar 0,400 sedangkan kompensasi memiliki korelasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,374. Dapat disimpulkan variabel yang paling dominan berpengaruh yaitu variabel kompensasi.

## Uji F

Uji hipotesis simultan, juga dikenal sebagai uji hipotesis global atau uji F, dimaksudkan guna mengevaluasi signifikansi pengaruh semua variabel independen (prediktor) secara simultan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Temuan uji hipotesis secara bersama-sama disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 11.** ANOVA<sup>b</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1054.225	2	527.112	36.628	.000 <sup>a</sup>
	Residual	791.499	55	14.391		
	Total	1845.724	57			

Tabel 11 menunjukkan nilai dari F hitung yaitu 36,638 yang melebihi nilai f tabel yang yakni 2,79, sehingga hipotesis yang diajukan secara bersama-sama dapat diterima artinya kepemimpinan dan kompensasi secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja.

## Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Ukuran seberapa cocok (goodness of fit) garis regresi dengan data disebut koefisien determinasi atau yang sering dikenal dengan R-squared atau R<sup>2</sup>. Dalam model regresi, besarnya variabel independen dapat menerangkan varians variabel dependen dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi.

**Tabel 12.** Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.571	.556	3.793

Tabel 12 memperlihatkan nilai *adjusted R Square* 0,556 yang berarti disiplin kerja dapat kepemimpinan dan kompensasi jelaskan sebesar 55,6%. Sedangkan, 44,6% diuraikan oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan di penelitian ini

## DISKUSI

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan

Berdasarkan temuan penelitian menyatakan bahwasanya disiplin kerja di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan dipengaruhi signifikan dan positif oleh kepemimpinan.

Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung} 3,994 > t_{tabel} 2,00$  dimana nilai  $Sig. 0,000 < 0,05$ . Sehingga,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Arah positif menyatakan bahwasanya semakin besar pengaruh kepemimpinan maka juga akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan. Artinya, ketika terjadi peningkatan kepemimpinan dengan indikator iklim saling percaya, menghargai ide yang diajukan bawahan, memahami perasaan bawahan, memperhatikan kenyamanan bawahan dalam bekerja, dan mempertimbangkan faktor kepuasan kerja bawahan sehingga disiplin kerja pegawai juga dapat meningkat. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Permata (2021) bahwasanya kepemimpinan memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Temuan penelitian sejalan dengan tujuan penelitian yakni mengetahui apakah kepemimpinan memengaruhi disiplin kerja karyawan dan menjawab masalah terkait dengan kepemimpinan di perusahaan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus menjadi panutan bagi anggota karyawannya dan memiliki sifat ketegasan dalam fungsi pengawasan dengan memiliki tingkat kreatifitas dalam memimpin perusahaan agar dapat memberikan solusi atas setiap permasalahan yang tidak dapat diselesaikan oleh anggota karyawan.

Pemimpin harus dapat mempersiapkan suksesor yang handal untuk memastikan keberlanjutan kepemimpinan. Pemimpin yang kuat dapat membangun budaya organisasi yang mendukung misi dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini membantu memperkuat identitas perusahaan dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan**

Berdasarkan pada temuan penelitian menyatakan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung} 4,474 > t_{tabel} 2,00$  dengan nilai  $Sig. 0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Arah positif menunjukkan dengan meningkatnya kompensasi maka menyebabkan meningkatnya disiplin kerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan kompensasi dengan indikator gaji, insentif, bonus, pengobatan dan asuransi sehingga disiplin kerja karyawan dapat mengalami peningkatan. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Insan (2020) bahwasanya kompensasi memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Temuan penelitian sejalan dengan tujuan penelitian yakni mengetahui apakah

kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dan menjawab masalah terkait dengan kompensasi di perusahaan. Karyawan membutuhkan kompensasi sebagai imbalan yang sama besarnya dengan pengorbanan yang mereka lakukan di perusahaan. Karyawan akan cenderung meningkat kinerjanya apabila diberikan kompensasi sebagai stimulus bagi karyawan sehingga mereka bersedia dengan sukarela bekerja di perusahaan.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan**

Berdasarkan pada temuan penelitian menggambarkan bahwasanya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan. Temuan penelitian ini menyatakan bahwasanya kepemimpinan dan kompensasi memengaruhi secara positif dan signifikan secara bersamaan terhadap disiplin kerja karyawan Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan.

Hal ini terlihat dari nilai dari  $F$  hitung yakni 36,628 yang melebihi 2,79 dan nilai Sig. yakni 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat ditarik yakni  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah positif menggambarkan bahwasanya tiap kali kepemimpinan dan kompensasi meningkat akan berdampak pada meningkatnya disiplin kerja karyawan secara simultan.

Temuan penelitian ini selaras dengan tujuan penelitian yakni mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan telah terlaksana. Permasalahan terkait disiplin kerja karyawan yang kurang baik telah terselesaikan dengan adanya temuan penelitian ini. Kepemimpinan dan kompensasi memegang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena adanya kepemimpinan yang efektif dan kompensasi yang adil, karyawan akan bekerja secara giat dan dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal

### **KESIMPULAN**

- Hasil uji untuk variabel kepemimpinan memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,994 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dimana nilai Sig. 0,002 < 0,05. Dengan semikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang mana kepemimpinan secara parsial memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan.
- Hasil pengujian untuk variabel kompensasi memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,474 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dimana nilai Sig. 0,000 < 0,05. Sehingga,  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak,

yang mana kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan.

- Nilai dari F hitung yakni 36,628 yang melebihi 2,79 dan nilai Sig. sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Kesimpulannya yakni H3 diterima dan H0 ditolak artinya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Panen Lestari Indonesia Cabang Kota Medan.

## **REKOMENDASI**

- Perusahaan harus dapat meningkatkan peran kepemimpinan yang efektif dengan membangun komunikasi yang efektif yaitu menjadi pendengaran yang baik dan terbuka terhadap masukan dari karyawan. Pimpinan harus menjadi contoh dan panutan bagi karyawannya dengan menunjukkan sikap yang profesional dan menaati aturan yang ada di perusahaan sesuai dengan peraturan dan standard operasional prosedural yang ditetapkan perusahaan. Pemimpin harus mampu mendorong komunikasi dua arah dengan karyawan. Pemimpin harus dapat memberdayakan karyawan dengan mengenali dan menghargai karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang.
- Perusahaan harus menerapkan sistem kompensasi yang menghubungkan langsung besaran kompensasi dengan pencapaian target dan kualitas kinerja karyawan. Berikan bonus, insentif, atau kenaikan gaji berdasarkan hasil kerja, produktivitas, dan kontribusi karyawan. Tinjau dan sesuaikan kompensasi secara berkala agar tetap kompetitif dengan pasar. Perusahaan harus membuat sistem kompensasi yang adil dengan menyelaraskan sistem kompensasi dengan strategi dan tujuan jangka panjang perusahaan. Memastikan bahwa kompensasi mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan dan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah tentang pengupahan.
- Perusahaan harus dapat meningkatkan kedisiplinan kerja dengan menerapkan sistem pengawasan yang efektif. Pimpinan perlu memberikan keteladanan dan memastikan bahwa para pemimpin mematuhi aturan yang berlaku. Mendorong para pemimpin untuk menegakkan disiplin secara tegas namun adil. Memberikan pelatihan kepemimpinan dalam hal menegakkan disiplin

## REFERENSI

- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- MY Insan, ES Matondang, S Saladdin (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di CV Dirgahayu Aek Godang. *Jurnal Manajemen Tools 12 (1)*, 72-86
- Pakpahan, M., Manullang, M. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: Ciptapustaka Media.
- Permana (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikn KotaTasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Jakarta*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Rusiadi et all. (2017). Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, *Cetakan Kelima, Medan: USU Press*.
- Siagian. Sondang P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana. Firmandari