

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Terdapat empat pengukuran kinerja, indikator kinerja menurut (Anandita *et al.*, 2021) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir (2018) faktor tersebut antara lain :

1) Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3) Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4) Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5) Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6) Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

8) Kompensasi

bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan karyawan.

9) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan atau leadership termasuk kelompok ilmu terapan atau applied science dari ilmu-ilmu sosial sebab prinsip-prinsip dan rumusan rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek Gaya kepemimpinan dan permasalahannya. Perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif. Oleh karena kepemimpinan menyentuh berbagai segi kehidupan manusia, seperti cara hidup kesempatan berkarya, bermasyarakat, dan bahkan bernegara, kiranya usaha sadar untuk semakin mendalami berbagai segi kepemimpinan yang efektif itu perlu dilakukan dan bahkan ditingkatkan terus menerus oleh para ilmuwan yang menekuni dan menggandrungi dengan tanpa henti-hentinya mengumpulkan data dalam akumulasi teori-teori tentang kepemimpinan.

Beberapa ahli mengemukakan berbagai pengertian mengenai Gaya kepemimpinan. Pendapat lain juga mengemukakan menurut Robins (2016) bahwa Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Gaya Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin.

Menurut Taryaman (2016) secara umum dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2014) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan

orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Vincent Gaspersz (2017) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan. Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin serta mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Lisa Paramita (2017) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

4) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.

4. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Dessler (2017) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti (2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi (Widodo, 2014). Sinambela (2018) juga mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu hal dalam berbagai bentuk seperti uang, hadiah, dan reward atau penghargaan yang telah disediakan dan diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa-jasa dan kerja keras karyawan.

b. Indikator Kompensasi

Menurut Badriyah (2015) kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut :

1. Gaji/upah

Merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Terdapat beberapa dalam pemberian gaji yaitu Keadilan dalam pemberian gaji, Kelayakan dalam pemberian gaji, dan Ketepatan waktu dalam pemberian gaji.

2. Insentif

Merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas karyawan meningkat. Terdapat beberapa dalam pemberian insentif, yaitu Keadilan dalam pemberian insentif, Kelayakan dalam pemberian insentif, dan Ketepatan waktu dalam pemberian insentif.

3. Tunjangan

Merupakan pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman, seperti tunjangan hari raya yang merupakan bayaran di luar jam kerja (Libur Hari Raya).

B. Penelitian Terdahulu

Dalam menunjang penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karaywan”** Maka Peneliti meninjau beberapa Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang terkait dengan penelitian tersebut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, tahun, judul penelitian	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan alat analisis	Temuan Penelitian
1	Arianti dan Karmila(2019) Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja kepala kantor terhadap kinerja karyawan kesyahbandaran otoritas pelabuhan kelas II tanjung balai karimun	1) Kinerja 2) Gaya Kepemimpinan 3) Motivasi 4) Disiplin Kerja	Populasi & Sempel : Penelitian ini dilakukan kepada populasi kantor Kesyahbandara dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun yang berjumlah 40 orang Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Tanjung, dan Zulhardi(2018) Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada zulindo tour & travel service	1) Gaya Kepemimpinan 2) Disiplin Kerja 3) Kompensasi 4) Kinerja Karyawan	Penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan Zulindo Tour and Travel Service yang berjumlah 47 karyawan menggunakan samling random. Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Wijaya dan Laily (2021) Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable intervening	1) Disiplin Kerja 2) Kompensasi 3) Motivasi 4) Kinerja Karyawan	Seluruh karyawan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng yang berjumlah 279 karyawan menggunakan probability sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama peneliti, tahun, judul penelitian	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan alat analisis	Temuan Penelitian
			Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda.	3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Muhamad Ekhsan(2019) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,	1) Motivasi 2) Disiplin Kerja 3) Kinerja Karyawan	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baik tetap maupun kontrak pada PT Syncrum Logistics yang berjumlah 60 karyawan . Adapun sample sama dengan populasi yang mana nilai e sebesar 0,5 dengan hasil sebanyak 60 responden. Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Rismawatia dan Saluy (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Global Mulia Bekasi.	1) Gaya Kepemimpinan Transformasional 2) Disiplin Kerja 3) Kompensasi 4) Kinerja Guru	Populasi & Sampel : Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SMK Global Mulia Bekasi Tahun Pelajaran 2016 – 2017 sebanyak 30 orang menggunakan kuantitatif dengan riset survey. Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Miswanto <i>et al.</i> , (2021)	1) Disiplin Kerja 2) Gaya Kepemimpinan	Jumlah sampel yang digunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

No	Nama peneliti, tahun, judul penelitian	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel dan alat analisis	Temuan Penelitian
	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pns dengan kompensasi sebagai pemoderasi	3) Kompensasi 4) Kinerja	sebanyak 100 responden yang berprofesi PNS menggunakan non probability sampling dan caranya dengan purposive sampling. Alat analisis : Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

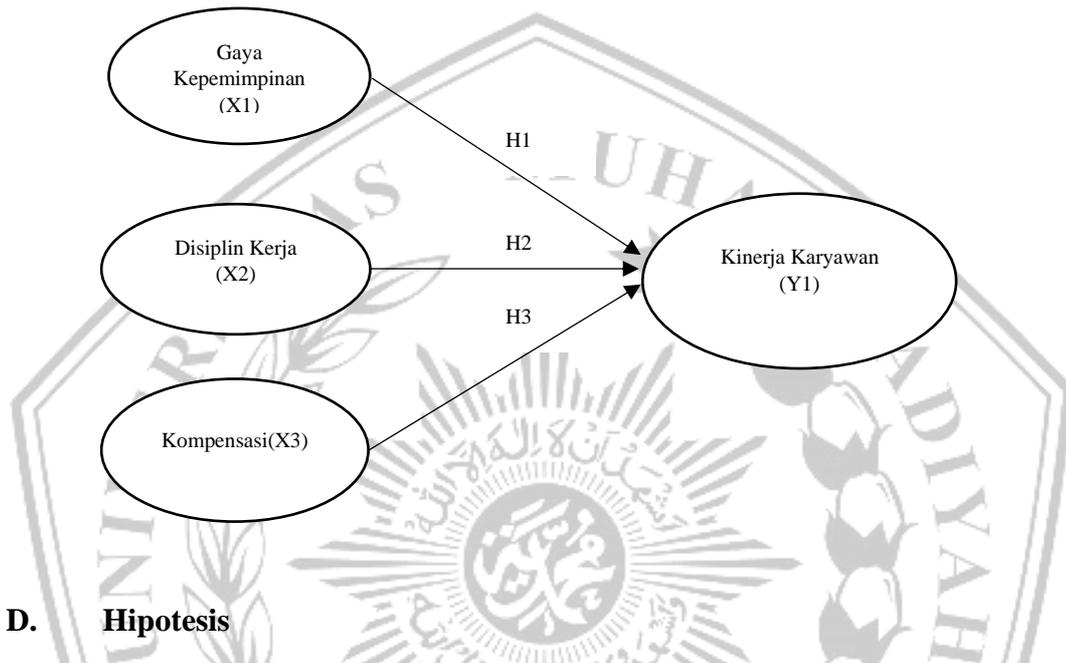
Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel-variabel yang menjadi acuan penelitian serta objek penelitiannya. Ada beberapa variabel dari penelitian terdahulu yang tidak termuat dalam penelitian saat ini, seperti halnya motivasi kerja. Pada penelitian ini variabel yang digunakan lebih dikerucutkan pada pembahasan mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran yang dapat menggambarkan pola interaksi antar variable. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini Gaya kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) sebagai variable bebas serta yang bertindak sebagai variable terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Hubungan antar masing masing variabel dalam kerangka pikir ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Miswanto et al., (2021) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rismawatia dan Saluy (2018) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa

juga dilakukan oleh Tanjung, dan Zulhardi(2018) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwasannya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arianti dan Karmila (2019) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Tanjung dan Zulhardi (2018) yang dimana dalam penelitiannya juga dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Laily (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya gaya kepemimpinan.

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan (2019) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwasannya disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Rismawati dan Saluy (2018) yang dimana dalam penelitiannya juga dibuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwasari dan Rohman (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya disiplin kerja.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja karyawan

3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Zulhardi (2018) dimana dalam penelitian tersebut dibuktikan bahwasannya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Wijaya dan Laily (2021) yang dimana dalam penelitiannya juga dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwasari dan Rohman (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya kompensasi.

H.3 : Kompensasi Berpengaruh positif signifikan Terhadap kinerja karyawan

4. Manakah diantara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwasari dan Rohman (2021) dimana dalam penelitian tersebut terlihat bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja jika dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Hal tersebut juga terlihat pada penelitian yang dilakukan oleh Rismawatia dan Saluy (2018) yang menunjukkan variabel kompensasi memiliki pengaruh paling dominan dibanding variabel bebas lainnya terhadap kinerja karyawan.

H.4 Kompensasi Merupakan Variabel yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan