

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GALAXY PURBAYA SAKTI KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI



Oleh:

MUHAMMAD ANDRE ARIF WAHYU SAPUTRA

NPM: 2012010315

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2024

HALAMAN JUDUL

Skripsi oleh :

MUHAMMAD ANDRE ARIF WAHYU SAPUTRA

NPM : 2012010315

Judul :

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GALAXY PURBAYA
SAKTI KOTA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal : 26 Juni 2024

Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.

NIDN. 0014015706

Dosen Pembimbing II



Hery Purnomo, S.E., M.M.

NIDN. 0713076803

Skripsi oleh :

MUHAMMAD ANDRE ARIF WAHYU SAPUTRA

NPM : 2012010315

Judul :

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GALAXY PURBAYA
SAKTI KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal : 9 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua Penguji : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M
2. Penguji I : Rony Kurniawan, M.M
3. Penguji II : Hery Purnomo, S.E., M.M.



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Amin Tohari, M.Si.

NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Muhammad Andre Arif Wahyu Saputra

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat/tgl. Lahir : Kediri / 18 Februari 2001

NPM : 2012010315

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 26 Juni 2024

Yang Menyatakan,



MUHAMMAD ANDRE ARIF WAHYU SAPUTRA
NPM: 2012010315

MOTTO

Kegagalan terjadi karena terlalu banyak berencana tapi sedikit berpikir

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Kedua orang tua saya. Karena beliau alasan terbesar saya untuk semua ini. Terima kasih atas semua dukungan dan motivasi yang diberikan serta doa yang dipanjatkan.
- Almamater Universitas Nusantara PGRI
- Angkringan Kang Jones dan semua teman teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

ABSTRAK

Muhammad Andre Arif Wahyu Saputra: Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri.

Kata Kunci: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Insentif, Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan proses peningkatan kualitas atau ketrampilan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri, (2) pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri, (3) pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri, (4) pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri. Teknik penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Lokasi penelitian yaitu PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri. Pengumpulan data dengan cara kuesioner (angket) yang dibagikan kepada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri, (2) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri, (3) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri, (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan proposal ini dapat diselesaikan. Penyusunan proposal ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Prof. Dr. H. Sugiono, M.M selaku dosen pembimbing I yang dengan tulus dan sabar membimbing dan mengarahkan.
5. Bapak Hery Purnomo, M.M selaku dosen pembimbing II yang dengan tulus membimbing dan mengarahkan.
6. Bapak Prastiyo K.D selaku PIC PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri dan seluruh pegawai.
7. Kedua orang tua yang telah senantiasa memanjatkan doa dan dukungan moral atau materi.

8. Kepada Wanda Arieska Rahma yang selalu membantu dan mendukung penuh saya selama kegiatan penyusunan skripsi ini.
9. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan

Kediri, 26 Juni 2024

Penyusun,



MUHAMMAD ANDRE ARIF WAHYU SAPUTRA

NPM: 2012010315

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN.....	v
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Teori	13
1. Kinerja Karyawan.....	13
2. Kompensasi	17
3. Gaya kepemimpinan.....	20
4. Disiplin Kerja	23
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Berpikir.....	28
D. Kerangka Konseptual	31
E. Hipotesis.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Variabel Penelitian	34
1. Identifikasi Variabel Penelitian	34

2. Definisi Operasional Variabel	35
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	38
1. Pendekatan Penelitian.....	38
2. Teknik Penelitian.....	38
1. Tempat Penelitian.....	38
2. Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel.....	39
D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Pengembangan Instrumen	40
2. Validitas dan Reliabilitas.....	41
3. Teknik Pengumpulan Data	44
E. Sumber dan Teknik Analisis Data.....	45
1. Sumber Data	45
2. Teknik Analisis Deskriptif	46
3. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
4. Uji Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	52
1. Visi dan Misi Perusahaan	52
2. Struktur Organisasi PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri	53
3. Deskripsi Karakteristik Responden	55
B. Deskripsi Data Variabel	59
1. Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X1)	59
2. Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	61
3. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (X3)	63
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)	64
C. Analisis Data	67
1. Uji Persyaratan Analisis Regresi	67
a. Uji Normalitas	67
b. Uji Multikolinearitas.....	69
c. Uji Heteroskedastisitas.....	71
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	71

3. Uji Koefisien Determinasi (adjusted R2)	73
4. Uji Hipotesis.....	71
D. Pembahasan.....	76
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	76
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	77
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	78
4. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	80
A. Simpulan	80
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	87
Lampiran 1	88
Lampiran 2	89
Lampiran 3	93
Lampiran 4	97
Lampiran 5	98
Lampiran 6	99
Lampiran 7	101
Lampiran 8	102

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
3.1 Skala Likert	32
3.2 Kisi-Kisi Kuesioner	32
3.3 Uji Validitas	32
3.4 Uji Reliabilitas.....	32
4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	32
4.2 Responden Berdasarkan Status Pernikahan	32
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	32
4.4 Responden Berdasarkan Departemen.....	32
4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	32
4.6 Deskripsi Data Variabel Kompensasi.....	32
4.7 Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan	32
4.8 Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja.....	32
4.9 Deskripsi Data Variabel Kinerja Kinerja Karyawan	32
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	32
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	32
4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (adjusted R ²).....	32
4.13 Hasil Uji-t (Uji Parsial)	32
4.14 Hasil Uji-F (Uji Simultan).....	32

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	25
4.1 Struktur Organisasi.....	25
4.2 Hasil Uji Normalitas.....	25
4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Pengajuan Judul Skripsi	89
2 Instrumen (Kuesioner) Penelitian.....	90
3 Tabulasi Data Hasil Penelitian	94
4 Surat Pengantar Izin Penelitian	98
5 Surat Balasan Izin Penelitian.....	99
6 Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	100
7 Dokumentasi Penelitian.....	102
8 Output SPSS	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam pengelolaan suatu organisasi ataupun industri. Suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau keterampilan manusia untuk mencapai tujuan bersama (Amalia et al., 2024). Tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin apabila didukung oleh kinerja karyawan yang baik. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik diperlukan manajemen yang efektif dan terstruktur (Hasan et al., 2023). Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawan agar diperoleh hasil yang lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan komponen penting bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam aktivitas manajerial dan operasional dalam manajemen (Subagyo & Purnomo, 2022). Faktor lain seperti uang, mesin, dan modal tidak akan dapat berfungsi normal tanpa campur tangan sumber daya manusia. Dengan demikian, sumber daya manusia dalam organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan potensi diri yang dimiliki di setiap aktivitas kerja dan tanggung jawab yang dilakukan dalam organisasi untuk menghasilkan

kinerja yang terbaik bagi dirinya dan bagi organisasinya (Dra. Isnaniah LKS, 2020) ; (Terisma et al., 2023).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Reichenbach et al., 2019). Adapun, kinerja adalah kelompok atau dapat berarti gabungan dari beberapa individu yang bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan baik (Alqudah et al., 2022). Selain itu, kinerja juga mengenai pelaksanaan dan hasil yang dicapai melalui pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan karyawan dan bagaimana karyawan tersebut melaksanakan. Oleh karena itu, kualitas kinerja seorang pegawai dapat disimpulkan dari perbandingan antara prestasi yang dicapai perusahaan dengan usaha yang dilakukan perusahaan, yang dalam hal ini dapat mencakup sumber daya manusia yang dimiliki pegawai itu sendiri serta biaya-biaya tambahan apa saja yang harus dikeluarkan untuk menggaji karyawan tersebut (Wahyuni et al., 2022). Kinerja karyawan pada perusahaan ini bertujuan untuk mendorong karyawan bekerja lebih produktif guna memaksimalkan pekerjaan yang dicapai. Jika produktivitas karyawan meningkat maka membuat perusahaan akan semakin maju.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, materi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan diadakannya kompensasi karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung

jawab yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan (Pratama et al., 2023) ; (Wahyuni1 et al., 2022). Dengan mendapatkan sebuah kompensasi karyawan merasa mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan yang layak. Apabila kompensasi diberikan tidak tepat maka berakibat pada kedisiplinan, sikap dan semangat kerja karyawan yang berkurang dan kurang efektif. Di dalam perusahaan ini terdapat kurangnya kompensasi yaitu ada beberapa karyawan yang menerima upah kurang dari UMK. Bagi karyawan yang menerima kompensasi tidak sesuai dengan kinerja karyawan sehingga kinerja yang diberikan karyawan akan sangat berpengaruh. Contohnya upah kerja yang tidak sesuai UMK dan tidak ada jaminan hari tua atau biasa disebut JAMSOSTEK. Berdasarkan faktor tersebut hal itu akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan dikatakan berhasil juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan, kepemimpinan yang baik dan profesional akan membuat karyawan lebih menghormati dan melaksanakan tugas dengan baik (Purnomo et al., 2023) ; (Soejoko et al., 2021).

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang cocok dengan tugas dan tanggung jawabnya, sebagaimana dijelaskan oleh (Ninla Elmawati Falabiba, 2019) Gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang diterapkan oleh seseorang ketika mencoba memengaruhi tindakan orang

lain sesuai dengan tujuannya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Purnomo (2023), menyatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keterampilan, pengalaman, karakter dan motivasi dari setiap orang kuat atau sekarang tidak lagi didasarkan sepenuhnya pada kebanggaan yang mereka dapatkan dan pengalaman kerja secara universal (Purnomo et al., 2023). Sedangkan, menurut Busro (2018), memberikan pandangan alternatif yang menjelaskan bahwa model kepemimpinan merujuk pada usaha seorang pimpinan untuk menginspirasi bawahannya agar dengan sukarela dan tanpa tekanan dapat melaksanakan berbagai tugas yang telah diinstruksikan oleh atasan, guna mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018). Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang menjadi ciri khas dan diterapkan oleh seorang pemimpin. Dari beberapa penjelasan tentang konsep gaya kepemimpinan yang telah dibahas, dapat diambil kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan ialah tingkah laku ataupun sifat seorang pemimpin yang tercermin dalam pelaksanaan tugas kepemimpinannya. Selain gaya kepemimpinan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Disiplin kerja dapat dijadikan patokan pada standar para manajer untuk menilai karyawan terhadap aturan dalam perusahaan yang akan berdampak dalam jangka pendek serta panjang agar tercapai tujuan organisasi (Utomo et al., 2022); (Anggraini et al., 2023). Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan apakah 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 (Pranitasari & Khotimah, 2021). Menurut Lestari (2023) menyatakan disiplin kerja merupakan upaya manajemen yang bertujuan untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi segala peraturan yang berlaku (Lestari et al., 2020). Karyawan yang tidak patuh dapat berpotensi menyebabkan kerugian finansial dan bahkan dapat mengancam eksistensi perusahaan, karena berkurang struktur dan tata kelola yang memungkinkan karyawan untuk bertindak semau mereka. Semakin rendah tingkat disiplin karyawan, semakin besar kemungkinan perusahaan mengalami penurunan kinerja (Putri et al., 2023).

Argumentasi ini didukung oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan Asep (2021), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa Jakarta (Asep Sulaeman et al., 2021). Menurut Yani (2022) dalam penelitiannya juga menyebutkan variabel kompensasi menunjukkan hasil yang nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abadi (Yani, 2022)

Penelitian terdahulu terkait gaya kepemimpinan menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Nurjaya et al., 2020). Selain penelitian Ardiansyah (2020) mendapatkan hasil secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar (Ardiansyah Halim, 2020).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Husni (2023), menyatakan jika disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Husni et al., 2023). Sedangkan menurut Maharani (2022), disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang (Maharani et al., 2022).

Gap penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan didapatkan oleh Asep (2021), menunjukkan dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Primacipta Graha Sentosa Jakarta (Asep Sulaeman et al., 2021). Sedangkan, penelitian Ardiansyah (2020), menunjukkan hasil bahwa secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar (Ardiansyah Halim, 2020). Selain itu, penelitian Maharani (2022), mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang (Maharani et al., 2022).

PT Galaxy Purbaya Sakti (Galaxy Motor) merupakan perusahaan salah satu bentuk usaha ritel yang turut memberikan pelayanan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat sekitarnya yang terletak di Jalan Panglima Sudirman 81, Kampung Dalem, Kota Kediri. Galaxy Motor sendiri adalah perusahaan ritel yang menyediakan penjualan dan pengkreditan kendaraan jenis sepeda motor. Bahkan PT Galaxy Purbaya Sakti juga menyediakan tempat servis motor dan dilengkapi teknisi yang berkompeten di bidangnya khususnya Honda yaitu sering disebut Ahass. PT. Galaxy Purbaya Sakti juga bekerja sama dengan PT. Astra Honda Motor selaku produsen motor Honda yang sudah lama terjalin. Guna mendukung ruang jelajahnya ke seluruh daerah, Galaxy Motor juga dilengkapi layanan pengiriman maupun layanan servis kualitas Ahass di tempat. Perusahaan ini memiliki 40 orang karyawan yang ada di Kota Kediri. Dalam bekerja para karyawan sering terjadi tidak maksimalnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Karena kurangnya kompensasi hal tersebut menyebabkan karyawan sulitnya pencapaian target dalam bekerja secara maksimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Galaxy Purbaya Sakti supaya dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang usaha ritel kendaraan bermotor, maka dibutuhkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta meningkatkan gaya kepemimpinan, dan perlunya disiplin kerja agar

karyawan mencapai suatu kerja yang maksimal dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat diambil identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan dalam perusahaan ini berupaya menggerakkan para karyawan agar mau bekerja lebih produktif sehingga pekerjaan yang diperoleh akan lebih maksimal.
2. Kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan sangat berpengaruh.
3. Penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat kinerja karyawan. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang baik diperlukan agar dapat memiliki kinerja karyawan profesional.

4. Ketidak-disiplinan karyawan juga dapat mengakibatkan kerugian dan jatuhnya perusahaan itu sendiri, karena banyak yang melanggar disiplin sehingga menyebabkan lambatnya penyelesaian pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut penulis merasa perlu membatasi permasalahan dalam penelitian ini. Pembatasan masalah ini bertujuan agar peneliti lebih terfokus pada variabel yang diteliti sehingga tidak mengalami kerancuan dan perluasan ruang lingkup penelitian. Batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti aspek kinerja karyawan yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja pada PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri.
2. Penelitian ini hanya meneliti aspek kompensasi yaitu upah, gaji, tunjangan dan insentif pada PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri
3. Penelitian ini hanya meneliti aspek gaya kepemimpinan yaitu pengambilan keputusan, motivasi dan komunikasi pada PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri.
4. Penelitian ini hanya meneliti aspek disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja dan tanggung jawab pada PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri?
3. Apakah Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri?
4. Apakah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan , maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galaxy Purbaya Sakti Kota Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam peneliti ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai peranan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Untuk bahan pertimbangan perusahaan dalam menyusun strategi yang berkaitan dalam Sumber Daya Manusia. Dan untuk mengetahui apakah kompensasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan. Hal ini harus diketahui perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi literatur bagi mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri yang hendak akan melakukan penelitian.

c. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan, wawasan, dapat mengaplikasikan pengetahuan atau ilmu teori yang diperoleh di kuliah. Serta dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

d. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti sebagai sumber untuk melakukan peneliti lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- AGUSTINI, F. (2019). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
<http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/40887>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amalia, D., Artini, Y. D., Rahayu, G. N., Purnomo, H., & Zaman, B. (2024). Optimizing Organizational Capabilities Through The Integration Of Strategic Management And Human Resource Performance. *International Journal Of Economic Literature*, 2(1), 216–228.
- Anggraini, M. D., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Analisis Budaya Organisasi, Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2, 845–855.
- Ardiansyah Halim. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. : : *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*.
- Arista, R., & Nurlaila, N. (2022). Pengaruh Sistem Pencatatan Laporan Keuangan Terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PUD) Pasar Kota Medan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(5), 585–594.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i5.66>
- Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, & Muhammad Guruh. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup.
- Djamil Hasim. (2019). *Teknik pengumpulan data yang digunakan seperti;*

observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. 14(2), 32–40.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Universitas Diponegoro. http://slims.umn.ac.id/index.php?p=show_detail&id=19545
- Hasan, S., Rahmat, L., ST, R., & Purnomo, H. (2023). *Kewirausahaan* (Issue 1). Pena Persada Kerta Utama.
- Husni, A., Fathah, A., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1226–1232. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1068>
- Lailatus Sa'adah, Ita Rahmawati, & Devi Aprilia. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *Volume 4, No. 1, Tahun 2021 e-ISSN 2622-6367 IQTISHADEquity*, 4.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Martinus, E., & Budiyanto. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya Budiyanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Nurjaya, Mukhtar, A., & A. Nur Achsanuddin UA. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. In *Januari-Juni* (Vol. 2, Issue 1).

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).
- Pratama, M. Y., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Kota Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2, 85–93.
- Purnomo, H., Samari1, & Faisol. (2023). The Phenomenon of Disruption in Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Open Access Indonesia Journal of Social Sciences*, 6(4), 1055–1060. <https://doi.org/10.37275/oaijss.v6i4.171>
- Putri, F. M., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Penerapan Disiplin, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSP-UBM-I. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2, 385–394.
- Rachman, A., Yochanan, E., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (1st ed.). CV Saba Jaya Publisher.
- Rahmawati, I. K., & Mauludi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung. *16(2)*, 255–267.
- Reichenbach, A., Bringmann, A., Reader, E. E., Pournaras, C. J., Rungger-Brändle, E., Riva, C. E., Hardarson, S. H., Stefansson, E., Yard, W. N., Newman, E. A., & Holmes, D. (2019). Progress in Retinal and Eye Research. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Roring, F. . (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 4(3), 144–154. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i3.17991>
- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1), 58–67.
- Sahara, A. S. T., & Purnomo, H. (2022). Meningkatkan Kinerja Karyawan

- Melalui Disiplin Kerja Dan Motivasi. *Simposium Manajemen Dan Bisnis I*, 899–907.
- Soejoko, D. K. H., Purnomo, H., & Samari. (2021). Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Perilaku Warga Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(2), 462–477. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.518>
- Sonia Ismi, K. (2021). *Pengaruh Lingkungan, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan (Studi Kasus Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya)*. 82–94.
- Subagyo, & Purnomo, H. (2022). *Manajemen UMKM*. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cet. 1). Bandung : Alfabeta, 2018.
- Terisma, E. U., Subagyo, S., & Purnomo, H. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pelatihan Dan Insentif Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2, 312–322.
- Utomo, K., Syarif, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, D. J. I., Siregar, Z. H., Zamrodah, Y., Jahri, M., Suarjana, I. W. G., & Salmia. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Wahyuni1, T., Purnomo, H., & Subagyo. (2022). Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasaku inggris. *Manajemen*, 12(1), 27–40. <https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.