

ABSTRAK

Di era globalisasi kini kian banyak perseroan di bidang yang sama hingga muncul persaingan baik di bidang teknologi maupun pelayanan. PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo adalah perusahaan jasa yang lebih mengutamakan kinerja karyawannya. Perihal ini, Sumber Daya Manusia (SDM) yang dipunya oleh perseroan mempunyai performa yang baik, hingga perseroan tersebut juga akan memiliki nilai yang baik oleh client perusahaan tersebut. Studi ini bermaksud guna mengetahui ada atau seberapa besarkah dampak pada kompensasi, kepemimpinan serta disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo.

Studi ini memakai metode kuantitatif bersama teknik pengumpulan data lewat pendistribusian kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden. Sampel di studi ini yakni 80 pegawai PT. Tangguh Gada Pratama. Teknik olah data yang dipakai di studi ini ialah regresi linear berganda memakai aplikasi SPSS versi 26. Lalu ditinjau seberapa besarkah dampak kompensasi, kepemimpinan serta disiplin kerja pada kinerja pegawai diuji hipotesis.

Capaian kalkulasi didapat guna Kompensasi (X1) bersama signifikansi yakni 0,049 memperlihatkan angka itu $> 0,05$ ($0,599 > 0,05$), serta angka t-hitung $0,528 < 1,664$ t-tabel. Perihal itu memperlihatkan hipotesis di studi ini menerima H_0 serta menolak H_a . Maka ini memperlihatkan H_1 ialah Kompensasi tak berdampak signifikan secara parsial pada Kinerja Pegawai. Capaian kalkulasi didapat Kepemimpinan (X2) bersama signifikansi yakni 0,049 memperlihatkan angka itu $< 0,05$ ($0,049 < 0,05$), serta angka t-hitung $1,997 > 1,664$ t-tabel. Perihal itu memperlihatkan hipotesis di studi ini menolak H_0 serta menerima H_a . Maka ini memperlihatkan H_2 ialah Kepemimpinan berdampak signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan. Capaian kalkulasi didapat guna Disiplin Kerja (X3) bersama signifikansi yakni 0,000 memperlihatkan angka itu $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), serta angka t-hitung $7,367 > 1,664$ t-tabel. Perihal itu memperlihatkan hipotesis di studi ini menolak H_0 serta menerima H_a . Maka perihal ini memperlihatkan H_3 ialah Disiplin Kerja berdampak signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In the current era of globalization, there are more and more firms in the same field, so there is competition in both technology and services. PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo is a service company that prioritizes the performance of its employees. In this case, the Human Resources (HR) owned by the company have a good performance, so the company will also have good value by the company's clients. This research aims to determine whether there is any affect or how much affect on compensation, leadership and work discipline variables on employee performance at PT. Tangguh Gada Pratama Sidoarjo.

This research uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires to employees who are respondents. The sample in this research were 80 employees of PT. Tangguh Gada Pratama. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression using the SPSS version 26 application. Furthermore, it is seen how much affect compensation, leadership and work discipline have on employee performance in hypothesis testing.

The calculation results obtained for the compensation variable (X1) with a significance of 0.049 indicate that the yield is greater than 0.05 ($0.599 > 0.05$), and the t-count value is $0.528 < 1.664$ t table. This shows that the hypothesis in this study accepts H_0 and rejects H_a . Thus this shows that first hypothesis is that compensation does not have a partial significant affect on employee performance. The calculation results obtained for the leadership variable (X2) with a significance of 0.049 indicate that the yield is < 0.05 ($0.049 < 0.05$), and the tcount value is $1.997 > 1.664$ t table. This shows that the hypothesis in this study rejects H_0 and accepts H_a . Thus this shows that second hypothesis is that leadership has a partially significant affect on employee performance. The calculation yield obtained for the work discipline variable (X3) with a significance of 0.000 indicate that the yield is < 0.05 ($0.000 < 0.05$), and the tcount value is $7.367 > 1.664$ t table. This shows that the hypothesis in this study rejects H_0 and accepts H_a . Thus this shows that third hypothesis is that work discipline has a partially significant affect on employee performance.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Discipline, and Employee Performance.