

## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Mar'ie Ramadhan**  
*mar.ie50359@gmail.com*  
**R Budhi Satrio**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*Employees' performance is very important for companies. In order to achieve profitability and companies' objectives, higher employees' performance is greatly needed. While, employees' performance was affected by compensation, motivation, work environment, leadership style and work discipline. Therefore, both relationships are interesting to be examined at PT. Mitra Karya Prima. Companies' compensation, employees' motivation in working, supporting environment in finishing its work, leadership style in arranging employees and work discipline in working were able to support the employees to work better. Moreover, the population was all employees of PT. Mitra Karya Prima with total of 65 people. From the data analysis result, it concluded compensation, work motivation, work environment, and work discipline had positive and significant effect on employees' performance. On the other hand, leadership style did not effect employees' performance. According to the research result, it showed how positive and significant the relationship among compensation, work motivation, work environment, work discipline and leadership style on employees' performance of PT. Mitra Karya Prima. in addition, for the next research, there should be other variables which were going to be analyzed and affected employees' performance.*

*Keyword: compensation, work motivation, work environment, work discipline, employees' performance*

### ABSTRAK

Kinerja Karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan perusahaan untuk mencapai profitabilitas serta tujuan perusahaan. Pada sisi lain apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Hubungan tersebut menarik untuk diteliti pada perusahaan PT Mitra Karya Prima. Kompensasi yang diberikan perusahaan, motivasi karyawan dalam bekerja, lingkungan yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, cara pemimpin mengarahkan karyawan dan disiplin kerja atau ketaatan dalam bekerja mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Mitra Karya Prima yang berjumlah 65 orang. Hasil analisis menunjukkan kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian di PT. Mitra Karya Prima menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga perlu diperhatikan hubungan yang positif dari kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima. Pada penelitian mendatang perlu menambah variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Kinerja Karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan.

PT Mitra Karya Prima (PT MKP) adalah anak perusahaan dari PT Pembangunan Jawa Bali Services (PJB Services) dan PJB adalah bagian dari anak perusahaan PT PLN (Persero) dimana PT PLN adalah salah satu BUMN yang memproduksi listrik bagi negara Indonesia. Penilaian kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Prima (PT MKP) yang dilakukan setiap tahun sekali. Adanya penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar dapat lebih baik lagi. Data perusahaan menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima tahun 2017-2018 mengalami penurunan. Seiring berjalannya waktu perusahaan dituntut untuk selalu mengevaluasi segala permasalahan yang terjadi guna tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan

Kompensasi yang karyawan PT Mitra Karya Prima terima tidak sesuai dengan jam kerja dan beban kerja yang karyawan lakukan. Perusahaan memberikan gaji yang sama pada setiap karyawan tanpa melihat pekerjaan dan hasil kerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Yuswardi, 2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian (Fauziah, Sunuharyo dan Utami, 2016) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada PT Mitra Karya Prima diketahui seringkali karyawan bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Hal ini menunjukkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian (Yuswardi, 2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Hasmalawati, 2018) menunjukkan hasil yang berbeda, hasil penelitiannya menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada PT Mitra Karya Prima terdapat lingkungan kerja yang kurang kondusif, sering terjadi permasalahan antara karyawan satu dengan yang lain. Hasil penelitian (Fachreza, Musnadi dan Majid, 2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian (Ahmad, 2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pimpinan PT Mitra Karya Prima tidak pernah menginstruksikan tentang jadwal dan pekerjaan yang harus dilakukan karyawan. Padahal pemimpin sangat berperan terhadap kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian (Rukhayati, 2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Ilmawan, Wulandari dan Fitriani, 2017) menunjukkan hasil yang tidak signifikan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pada PT Mitra Karya Prima terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar ruang untuk istirahat atau telat masuk kerja saat jam istirahat telah selesai. Disiplin Kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai Disiplin Kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian (Ekhsan, 2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda diperoleh pada penelitian (Utari, 2015), yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Karya Prima." Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima ?, (2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT

Mitra Karya Prima ?, (3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima ?, (4) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima ?, (5) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima ?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima, (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima, (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima, (4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima, (5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Karyawan mempunyai peranan penting sebagai penyumbang kontribusi utama pada perusahaan. Peran kontribusi tersebut adalah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat membawa perusahaan lebih mudah dalam upaya mewujudkan tujuan, karena karyawan merupakan orang-orang yang melakukan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian segala kegiatan perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari tanggung jawab yang diberikan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

#### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat.

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaannya dengan memberikan apresiasi penuh dan sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan agar mencapai hasil yang optimal.

#### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah: Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

#### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2016:213) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

## **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:129) Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin Kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai Disiplin Kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

## **Penelitian Terdahulu**

Dalam mencari perbandingan di dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan hasil penelitian sebelumnya beserta pembahasannya, hal ini dimaksudkan agar mendapat gambaran terkait dengan permasalahan yang ada. Penelitian yang menjadi referensi untuk melakukan penelitian adalah:

Penelitian pertama dilakukan oleh Rukhayati (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise. Penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Darmanto dan Harahap (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Deni (2018) dengan judul penelitian Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. Penelitian ini menggunakan variabel bebas kedisiplinan dan motivasi serta menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Suwandhani (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi serta menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

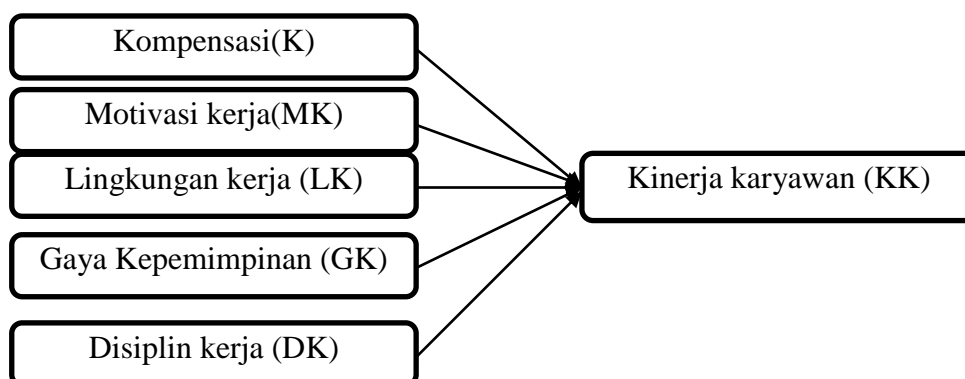
Penelitian kelima dilakukan oleh Ekhsan (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel bebas motivasi dan disiplin kerja serta menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Hanafi dan Zulkifli (2018) dengan judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja serta menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh

menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Rerangka Konseptual**

Berikut gambaran rerangka dalam analisis penulis :



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

**Pengembangan Hipotesis**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Hasil penelitian Yuswardi (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Karyawan yang termotivasi pada pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian Yuswardi (2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian Fachreza, Musnadi dan Majid (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian Rukhayati (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

H<sub>4</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2016). Sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Ekhsan (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka dibentuklah hipotesis sebagai berikut.

H<sub>5</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Prima.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif (*Quantitative Research Metode*) yaitu penelitian yang lebih menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 1999:12).

### **Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Populasi dari penelitian ini yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 1999:115) Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Karya Prima yang berjumlah 65 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi (Indriantoro dan Supomo, 1999:115). Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut, maka metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012: 94). Sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 65 karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Jenis Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, penyampaian daftar pertanyaan maupun kuisisioner secara langsung terhadap responden. Teknik kuisisioner dilakukan guna memperjelas pertanyaan yang dianggap kurang jelas oleh responden.

#### **Sumber Data**

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer berasal dari jawaban responden atas kuisisioner yang telah dibagikan dengan penjelasan secara singkat mengenai tujuan dari pengisian kuisisioner tersebut. Data responden berasal dari seluruh karyawan PT Mitra Karya Prima.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, penyampaian daftar pertanyaan dan lain lain. Dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau kuisisioner pada karyawan PT Mitra Karya Prima. Kuisisioner disusun bertujuan guna mendapatkan data dan informasi mengenai kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan, pada skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan

pengukuran skala *Likert*, Skala ini mempunyai kategori yang mempunyai tingkatan, tetapi tingkatan tersebut memiliki nilai yang relatif ataupun tidak *absolute*. Adapun nilai dalam pilihan jawaban atas dasar pernyataan sebagaimana terlihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Skala Pengukuran**

No	ALTERNATIF JAWABAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Indriantoro dan Supomo (1999: 104)

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan guna dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian disimpulkan (Indriantoro dan Supomo, 1999:61).

### Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini, yaitu (1) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (2) Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. (3) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. (4) Disiplin Kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (5) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. (6) Kinerja Karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Teknik Analisis Data

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Ghozali (2016:53) mengatakan bahwa validitas dalam penelitian diartikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Uji reliabilitas yaitu alat ukur guna mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel ataupun konstruk, (Ghozali, 2016:47). Suatu kuesioner bisa dikatakan reliabel ataupun handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda. Analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu maupun lebih variabel independen yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi ataupun nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui, (Ghozali, 2016).

Bahwa analisis regresi linear berganda merupakan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$KK = a + B_1K + B_2MK + B_3LK + B_4GK + B_5DK + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$B_1$ - $B_5$  = Koefisien regresi dari setiap variabel independen

K = Kompensasi

MK = Motivasi kerja

LK = Lingkungan kerja

GK = Gaya kepemimpinan

DK = Disiplin kerja

E = Kesalahan atau gangguan

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016:154) uji normalitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal ataupun tidak, bisa diuji dengan menggunakan metode pendekatan Grafik Normal P-P *Plot of regression standard* dan bisa juga dengan menggunakan uji statistik non parametik Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2016:154-158). (a) Analisis Grafik Normal P-P *Plot of regression standard*. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis grafik adalah: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ataupun grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal ataupun grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. (b) Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan: (1) Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0,05, maka data residual berdistribusi normal. (2) Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih kecil dari 0,05, maka data residual berdistribusi tidak normal.

#### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasiantar variabel independen. Model regresi yang baik ialah yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka dapat dikatakan variabel-variabel tidak ortugal (Ghozali, 2011:105). Variabel ortugal merupakan variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas bisa melihat nilai *Tolerance* dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* (Ghozali, 2016:103-105). Yang dihasilkan melalui ketentuan, yaitu: (a) Jika nilai *tolerance* lebih < dari 0,10 dan *VIF* lebih >10,0 maka bisadisimpulkan bahwa ada



multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. (b) Jika nilai *tolerance* lebih > dari 0,10 dan nilai VIF lebih < 10,0 maka bisa disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap maka disebut homokedastisitas, sedangkan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Maka regresi yang baik ialah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis: (a) Jika memiliki pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti (melebar, bergelombang, kemudian menyempit), maka ciri-ciri tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Menurut Ghazali (2016:95) uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam suatu model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F ini memiliki fungsi untuk menguji kesesuaian model regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ghazali (2016:96) mengungkapkan bahwa kriteria pengujian ini dengan cara membandingkan tingkat signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi > 0,05 memperlihatkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis selanjutnya. (b) Jika nilai signifikansi < 0,05 memperlihatkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2016:95) Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menggambarkan kekuatan asosiatif antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan. Kisaran nilai korelasi antara 0 dan 1 menjelaskan bahwa nilai 0 merupakan hubungan yang terjadi sangatlah lemah dan nilai 1 menjelaskan hubungan yang terjadi sangatlah kuat.

Dan nilai korelasi selanjutnya didapatkan nilai kuadrat dari korelasi ataupun ( $R^2$ ). Nilai ( $R^2$ ) merupakan derajat kemampuan determinator variabel independen dalam menjelaskan setiap perubahan pada variabel independen dalam variabel dependen. ( $R^2$ ) juga disebut sebagai koefisien determinasi. (Ghazali, 2016:95). Analisis selanjutnya ialah analisis koefisien determinasi parsial yang digunakan guna mengetahui sejauh mana kontribusi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu akan memberikan pengaruh yang dominan.

### Pengujian Hipotesis

Menurut Ghazali (2016:97) uji statistik t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan *sig-value* dengan *signa* untuk masing-masing variabel. Penerapan uji ini

didasarkan pada hipotesis nol ( $H_0$ ) yang akan diuji hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ), atau: (a)  $H_0$ : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen. (b)  $H_a$ : Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

Untuk memutuskan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak, ditetapkan alpha (tingkat signifikansi) sebesar  $\alpha \leq 5\%$  sehingga keputusan untuk menolak jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, sehingga  $H_a$  ditolak. Apabila jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga  $H_a$  diterima. Jika semua koefisien regresi setelah diuji ternyata semua signifikansi, maka diagram yang dihipotesiskan dapat diterima, tapi jika salah satu tidak signifikan maka diagram jalur hubungan ataupun model hubungan antar variabel yang telah dirumuskan ditolak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### Gambaran Umum Sampel Penelitian

PT Mitra Karya Prima (PT MKP) adalah anak perusahaan dari PT Pembangkitan Jawa Bali Services (PJB Services) dengan komposisi saham 92% dan 8 % dimiliki oleh YK PT PJB, awal berdiri PT MKP adalah perusahaan Joint Venture, antara Yayasan Pendidikan dan Kesejahteraan PT Pembangkitan Jawa Bali (YK PT PJB) dengan Koperasi Aneka Bakti PT PJB dengan komposisi saham 75% YK PT PJB dan 25 % Koperasi Aneka Bakti PT PJB pada tahun 2004. Maksud dan tujuan didirikannya PT MKP adalah untuk menyelenggarakan usaha penyedia tenaga kerja dan menangkap pasar intern PT PJB serta sebagai penyedia jasa pendukung teknik Operasi dan Maintenance (O&M) Pembangkit listrik. Berdirinya Mitra Karya Prima dikukuhkan dalam Akta Perseroan Terbatas Mitra Karya Prima No. 16 tanggal 23 September 2004 dengan nama PT Mitra Karya Prima. Sebagaimana tercantum dalam Anggaran Perusahaan PT MKP, maksud dan tujuan dari Perseroan ini ialah menyelenggarakan pelayanan jasa tenaga kerja berdasarkan prinsip industri dan niaga yang sehat dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

#### Perhitungan Variabel Penelitian

##### Uji Validitas

Validitas adalah kemampuan suatu alat pengukur yang valid akan memiliki potensi kesalahan yang sedikit, sehingga alat tersebut diharapkan akan dipercaya bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebetulnya. Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi(K)	K <sub>1</sub>	0,862	0,000	Valid
	K <sub>2</sub>	0,893	0,000	Valid
	K <sub>3</sub>	0,760	0,000	Valid
	K <sub>4</sub>	0,868	0,000	Valid
	K <sub>5</sub>	0,862	0,000	Valid
Motivasi Kerja(MK)	MK <sub>1</sub>	0,891	0,000	Valid
	MK <sub>2</sub>	0,876	0,000	Valid
	MK <sub>3</sub>	0,858	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK <sub>1</sub>	0,885	0,000	Valid
	LK <sub>2</sub>	0,867	0,000	Valid
	LK <sub>3</sub>	0,906	0,000	Valid
	LK <sub>4</sub>	0,880	0,000	Valid
	LK <sub>5</sub> LK <sub>6</sub>	0,916	0,000	Valid
	LK <sub>7</sub>	0,892	0,000	Valid
			0,912	0,000

Gaya Kepemimpinan (GK)	GK <sub>1</sub>	0,762	0,000	Valid
	GK <sub>2</sub>	0,855	0,000	Valid
	GK <sub>3</sub>	0,901	0,000	Valid
	GK <sub>4</sub>	0,896	0,000	Valid
	GK <sub>5</sub>	0,890	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK <sub>1</sub>	0,795	0,000	Valid
	DK <sub>2</sub>	0,705	0,000	Valid
	DK <sub>3</sub>	0,878	0,000	Valid
	DK <sub>4</sub>	0,878	0,000	Valid
	DK <sub>5</sub>	0,919	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK <sub>1</sub>	0,745	0,000	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,851	0,000	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,932	0,000	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,924	0,000	Valid
	KK <sub>5</sub>	0,904	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan dari tabel di atas menunjukkan semua item pertanyaan dari variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerjadankinerja karyawan mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada instrumen penelitian (kuesioner) valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruhvariabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadapvariabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu alat ukur guna mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel ataupun kostruk, (Ghozali, 2016:47). Suatu kuesioner bisa dikatakan reliabel ataupun handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Jika koefisien *conbrach alpha* sebesar 0,6 atau lebih, maka instrumen itu dapat diterima.

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi (K)	0,898	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,846	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,958	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,910	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,888	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,922	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerjadankinerja karyawan mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Dengan demikian berarti bahwa item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruhvariabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian diawali dengan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan faktor-faktor demografi, kemudian variabel penelitian kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Setelah data primer terkumpul melalui penyebaran kuesioner, selanjutnya dilakukan proses penyaringan data sesuai dengan karakteristik sampel yang telah ditetapkan melalui tabulasi

data. Kemudian dilakukan analisis data dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistic Program for Social Science*) for Windows serta dilakukan pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t. Data-data non variabel penelitian ini diantaranya adalah umur dan pekerjaan. Berikut adalah distribusi responden berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan.

### Deskripsi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Karya Prima dengan jumlah sebanyak 65 responden. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan demografis dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Tabel 4  
Karakteristik Responden

	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	64	98,5%
	Perempuan	1	1,5%
	Total	65	100%
Usia	< 25 tahun	12	18,5%
	26-30 tahun	38	58,5%
	31-40 tahun	13	20%
	> 40 tahun	2	3,1%
	Total	65	100%
Pendidikan	SMA/Sederajat	48	73,8%
	Diploma	2	3,1%
	Sarjana	15	23,1%
	Total	65	100%
Pekerjaan	1-5 tahun	36	55,4%
	6-10 tahun	26	40%
	11-15 tahun	3	4,6%
	> 16 tahun	0	0%
	Total	65	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah responden dari masing-masing kriteria responden yang ada dalam penelitian ini: (1) Jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 65 responden yang diteliti sebagian besar adalah laki-laki, yaitu sebanyak 64 orang (98,5%). Sedangkan responden perempuan sebanyak 1 orang (1,5%). (2) Usia menunjukkan bahwa dari 65 responden dapat diketahui bahwa responden berusia < 25 tahun, yaitu sebanyak 12 orang (18,5%). Sedangkan responden berusia antara 26-30 tahun adalah responden terbanyak yaitu sebanyak 38 orang (58,5%), untuk responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 13 orang (20%) dan responden yang berusiadi atas 41 tahun yaitu sebanyak 2 orang (3,1%). (3) Pendidikan menunjukkan bahwa dari 65 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berasal dari lulusan SMA/ sederajat yaitu sebanyak 73,8% dari jumlah total responden. (4) Lama Bekerja menunjukkan bahwa dari 65 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja antara 1-5 tahun yaitu sebanyak 55,4% dari jumlah total responden. Untuk yang bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 26 orang (40%) dan untuk yang bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 3 orang (4,6%).

### Deskripsi Responden Berdasarkan Kuesioner

Pada analisis deskripsi jawaban responden akan dijelaskan jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian yaitu kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan Kinerja karyawan. Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden terhadap masing-

masing pertanyaan dan secara keseluruhan. Untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas yang dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan interval kelas 0,8 kemudian disusun kriteria rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5**  
**Kategori Rata-Rata Jawaban Responden**

Interval	Kategori
4.20 < a =< 5.00	Sangat Setuju
3.40 < a =< 4.20	Setuju
2.60 < a =< 3.40	Cukup setuju
1.80 < a =< 2.60	Tidak Setuju
1.00 < a =< 1.80	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Adapun analisis jawaban responden dalam kuesioner pernyataan untuk variabel kompensasi (K) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Deskripsi jawaban responden untuk variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan hidup keluarga	3,78	Setuju
2.	Perusahaan memberikan insentif pada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja	3,95	Setuju
3.	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi	4,00	Setuju
4.	Upah yang saya terima sesuai dengan pengorbanan yang saya lakukan	3,97	Setuju
5.	Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga	3,97	Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,00 dan termasuk dalam kategori setuju adalah item pernyataan tentang “Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi”. Sedangkan yang memiliki nilai rata-rata terendah dengan rata-rata 3,78 adalah item pernyataan tentang “Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan hidup keluarga”.

Adapun analisis jawaban responden dalam kuesioner pernyataan untuk variabel motivasi kerja (MK) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1.	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan	3,98	Setuju
2.	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi	3,92	Setuju
3.	Tujuan saya giat bekerja adalah untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi	3,80	Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,98 dan termasuk dalam kategori setuju adalah item pernyataan tentang “Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan”. Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,80 adalah pada item pernyataan tentang “Tujuan saya giat bekerja adalah untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi”.

Adapun analisis jawaban responden dalam kuesioner pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (LK) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Rata- rata	Kategori
1.	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman	3,89	Setuju
2.	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja	4,00	Setuju
3.	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas	3,91	Setuju
4.	Penerangan di ruang kerja saya memberikan pencahayaan yang cukup untuk menunjang pekerjaan	4,02	Setuju
5.	Udara yang ada di ruang kerja saya nyaman (sejuk)	3,97	Setuju
6.	Saya memiliki ruang kerja yang tenang (tidak bising)	3,89	Setuju
7.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan pada saat karyawan melakukan pekerjaannya	3,91	Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,02 dan termasuk dalam kategori setuju adalah item pernyataan tentang “Penerangan di ruang kerja saya memberikan pencahayaan yang cukup untuk menunjang pekerjaan”. Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,89 adalah pada item pernyataan tentang “Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman”.

Adapun analisis jawaban responden dalam kuesioner pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (GK) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 9**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Rata- rata	Kategori
1.	Pimpinan mempunyai kemampuan dalam membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan bawahannya	3,63	Setuju
2.	Pimpinan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya	3,98	Setuju
3.	Pimpinan mengikut sertakan bawahan dalam pengambilan kebijakan perusahaan	3,83	Setuju
4.	Pimpinan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target	3,78	Setuju
5.	Pimpinan mempunyai kemampuan dalam memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan	3,76	Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,98 dan termasuk dalam kategori setuju adalah item pernyataan tentang “Pimpinan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya”. Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,63 adalah pada item pernyataan tentang “Pimpinan mempunyai kemampuan dalam membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan bawahannya”.

Disiplin Kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai Disiplin Kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Adapun analisis jawaban responden dalam kuesioner pernyataan untuk variabel disiplin kerja (DK) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 10**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Rata- rata	Kategori
1.	Saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya	3,84	Setuju
2.	Saya selalu memperhatikan intruksi yang diberikan oleh perusahaan	4,00	Setuju
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan	4,00	Setuju
4.	Seluruh karyawan diharuskan untuk mentaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan	4,00	Setuju
5.	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan prosedur kerja di tempat kerja.	4,03	Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,03 dan termasuk dalam kategori setuju adalah item pernyataan tentang “Saya dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan prosedur kerja di tempat kerja”. Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,84 adalah pada item pernyataan tentang “Saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya”.

Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusianya secara efektif untuk menghasilkan karyawan yang terbaik. Semakin baik kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan, maka semakin baik juga kinerja perusahaan. Adapun analisis jawaban responden dalam kuesioner pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (KK) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 11**  
**Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja karyawan**

No	Pernyataan	Rata- rata	Kategori
1.	Saya memiliki pengetahuan dan keahlian yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	3,86	Setuju
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang telah ditentukan	4,09	Setuju
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,97	Setuju
4.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan memenuhi standar dan selesai sesuai dengan yang ditarget	3,98	Setuju
5.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan sendiri tidak selalu mengandalkan orang lain	3,97	Setuju

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 4,09 dan termasuk dalam kategori setuju adalah item pernyataan tentang “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang telah ditentukan”. Sedangkan item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3,86 adalah pada

item pernyataan tentang “Saya memiliki pengetahuan dan keahlian yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan”.

## Hasil Analisis Data

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang digunakan pada penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Peneliti melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, dan berikut adalah hasil perhitungan uji regresi linier.

**Tabel 12**  
**Data Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficient (B)</i>	<i>Standardized Coefficients(Beta)</i>	<i>t<sub>hitung</sub></i>	<i>Sig t</i>
(Constant)	0,305	-	-	-
Kompensasi (K)	0,240	0,255	2,400	0,020
Motivasi kerja (MK)	0,239	0,231	2,087	0,041
Lingkungan kerja (LK)	0,202	0,249	2,209	0,031
Gaya kepemimpinan (GK)	0,035	0,038	0,375	0,709
Disiplin kerja (DK)	0,218	0,242	2,106	0,039
R	= 0,917			
R <sup>2</sup>	= 0,840			
$\alpha$	= 0,05			

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,305 + 0,240K + 0,239MK + 0,202LK + 0,035GK + 0,218DK + e_i$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa : (a) Konstanta sebesar 0,305 artinya jika kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja nilainya adalah sama dengan 0, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah 0,305.(b) Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,240 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan karena pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan positif, yaitu sebesar 0,240 dengan asumsi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja konstan, artinya jika kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi.(c) Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,239 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan karena pengaruh antara motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan positif, yaitu sebesar 0,239 dengan asumsi variabel kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja konstan, artinya jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi.(d) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,202 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan karena pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan positif, yaitu sebesar 0,202 dengan asumsi variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja konstan, artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi.(e) Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,035 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami

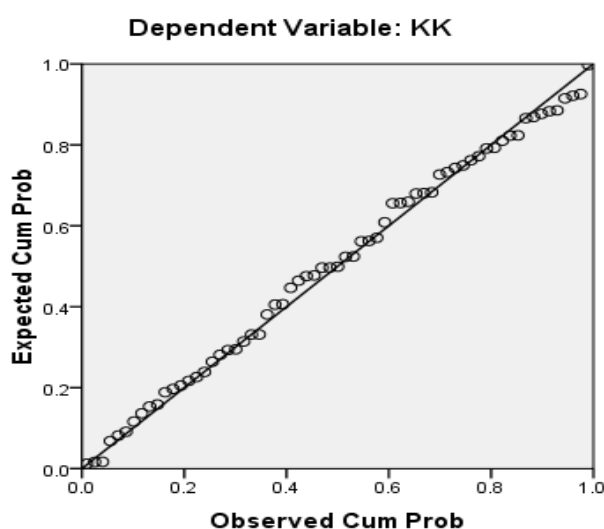


kenaikan karena pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan positif, yaitu sebesar 0,035 dengan asumsi variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja konstan, artinya jika gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi. (f) Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,218 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1%, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan karena pengaruh antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan positif, yaitu sebesar 0,218 dengan asumsi variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, konstan, artinya jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 2**  
Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot  
Sumber: Data Primer, Diolah 2020

**Tabel 13**  
Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,498	Normal
Asymp. Signifikansi	0,965	

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45°, sedangkan berdasarkan tabel 13 hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signification* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu

sebesar 0,965 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 14**  
Hasil Uji Multikolinieritas

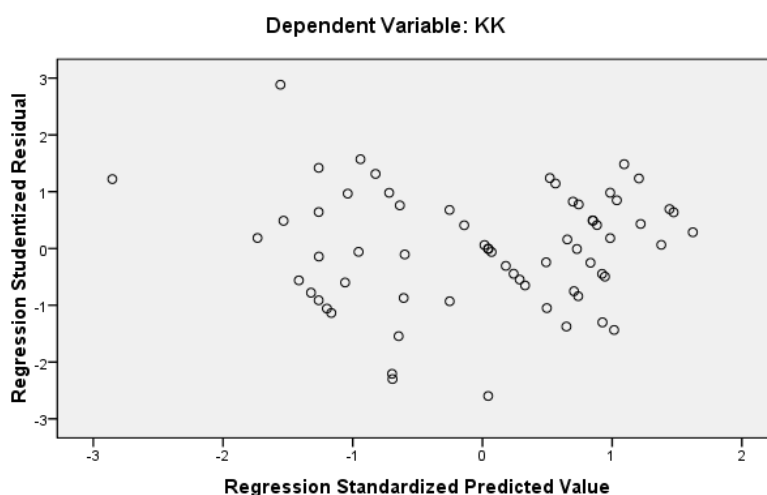
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (K)	0,240	4,160	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja (MK)	0,186	5,371	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja (LK)	0,231	4,322	Non Multikolinieritas
Gaya kepemimpinan (GK)	0,262	3,815	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja (DK)	0,266	3,765	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan tabel 14 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3**

Gambar Scatterplot

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Berdasarkan gambar 5 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Hipotesis pertama ini diuji dengan menggunakan uji F, menurut hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung sebesar 62,165 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5%.

**Tabel 15**  
Hasil Uji F

F hitung	Probabilitas Signifikansi
62,165	0,000

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Langkah-langkah pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut: (a) Merumuskan Hipotesis;  $H_0 : b_1, b_2 = 0$  Secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.  $H_a : b_1, b_2 \neq 0$  Secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. (b) Menentukan tingkat signifikansi atau *level of signifikan* ( $\alpha \leq 0,05$  atau  $\leq 5\%$ ). (c) Kriteria pengujian: Jika signifikansi hasil uji F  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika signifikansi hasil uji F  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, bebas (X) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). (d) Penjelasan: Berdasarkan uji ANOVA atau Uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 62,165 dan nilai signifikansi F =  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, sehingga model penelitian sudah fit.

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

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 16**  
Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup>	.840	.827	.26617

a. Predictors: (Constant), DK, K, GK, LK, MK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,917. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena berada nilai koefisien korelasi berada di atas 0,5. Nilai *R Square* sebesar 0,840 atau 84%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja

karyawan yang dapat dijelaskan variabel kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja adalah sebesar 84%, sedangkan sisanya 16% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

**Tabel 17**  
**Hasil uji t**

Variabel	$t_{hitung}$	Sig.	$\alpha$	Keterangan
Kompensasi (K)	2,400	0,020		Berpengaruh
Motivasi kerja (MK)	2,087	0,041		Berpengaruh
Lingkungan kerja (LK)	2,209	0,031	0,05	Berpengaruh
Gaya kepemimpinan (GK)	0,375	0,709		Tidak Berpengaruh
Disiplin kerja (DK)	2,106	0,039		Berpengaruh

Sumber: Data Primer, Diolah 2020

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa  $t$  hitung untuk variabel kompensasi (K) sebesar 2,400 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$  atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (K) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Untuk variabel motivasi kerja (MK) mempunyai nilai  $t$  hitung sebesar 2,087 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (MK) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Untuk variabel lingkungan kerja (LK) mempunyai nilai  $t$  hitung sebesar 2,209 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (LK) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Untuk variabel gaya kepemimpinan (GK) mempunyai nilai  $t$  hitung sebesar 0,375 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,709 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan (GK) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pimpinan di PT Mitra Karya Prima seringkali bertugas diluar kantor sehingga jarangkali bertatap muka langsung dengan staff karyawannya, adapun sesekali bertemu hanya untuk mengkoordinasikan proyek-proyek yang didapatkan PT Mitra Karya Prima agar berjalan dengan baik. Dan setelah dikoordinasikan, pimpinan sudah tidak mengawasi lagi proyek yang dikerjakan secara langsung atau bisa juga dikatakan bahwa proyek yang dikerjakan tersebut dipercayakan kepada staff karyawannya.

Untuk variabel disiplin kerja (DK) mempunyai nilai  $t$  hitung sebesar 2,106 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,039 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (DK) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Menurut Hasibuan (2012:122) besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Dapat disimpulkan bahwa adil yang dimaksudkan dalam pemberian kompensasi ialah bukan setiap pegawai menerima jumlah yang sama besarnya, melainkan sesuai dengan hal-hal yang telah dijelaskan, seperti prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, dan seterusnya. Selain itu, asas adil tersebut juga harus menjadi dasar dalam penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan demikian, akan dapat tercipta suasana kerja yang sama baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai di perusahaan akan menjadi lebih baik. Hasil penelitian (Yuswardi, 2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri (Yuswardi, 2019). Menurut (Khan *et al.*, 2010), di saat lingkungan bisnis organisasi di semua industri sedang mengalami perubahan yang cepat, motivasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Karyawan yang termotivasi pada pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik adalah kunci peningkatan kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja (Yuswardi, 2019). Hasil penelitian (Yuswardi, 2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Hasil penelitian (Fachreza, Musnadi dan Majid, 2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya.

Hal ini disebabkan karena pimpinan PT. Mitra Karya Prima kurang efektif dalam memimpin karyawannya. Gaya kepemimpinan baru akan efektif apabila didukung oleh berbagai perilaku yang kompeten, termasuk berorientasi pada hasil, berfokus pada tujuan, memiliki prakarsa, perhatian dan mampu berkomunikasi, memberdayakan dan

mengembangkan para karyawan, membangun komitmen organisasi, dan mampu mengelola kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Mitra Karya Prima tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan kinerja karyawan tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan tetapi lebih melihat variabel lain diluar gaya kepemimpinan. Variabel lain diluar gaya kepemimpinan adalah kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Karena seorang pemimpin itu harus mampu menjadi panutan bagi para bawahan sehingga dengan benar dapat menjalankan sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rompas, Tewel dan Dotulong, 2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rukhayati, 2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerjaberpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2016). Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Menerapkan aturan-aturan untuk memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Aturan-aturan akan dapat terlaksana ketika setiap individu patuh dan disiplin dalam menjalankan aturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti mentaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan melakukan absensi saat memulai bekerja maupun selesai bekerja. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Ekhsan, 2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. (2) Ada pengaruh signifikan dan positif Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Ada pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (4) Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (5) Ada pengaruh signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

(1) Perusahaan harus menyesuaikan antara pemberian motivasi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga kinerja karyawan bisa meningkat. (2) Perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan yang sesuai akan menyebabkan karyawan nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih baik. (3) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini,

misalnya kepuasan kerja, pelatihan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengingat terdapat pengaruh sebesar 16% dari variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2):377-385.
- Amalia, S., dan M. Fakhri. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PY. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2):119-127.
- Arsalani, N., M. Fallahi-khoshknab, M. Ghaffari, M. Josephson, and M. Lagerstrom. 2011. *Adaptation of Questionnaire Measuring Working Conditions and Health Problems Among Iranian Nursing Personnel. Asian Nursing Research*, 5(3):177-182.
- Darmanto., dan R.H. Harahap. 2015. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1):1-20.
- Daulay, R., E. Kurnia, dan I. Maulana. 2019. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1):209-218.
- Deni, M. 2018. Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1):31-43.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1):1-13.
- Fachreza., S. Musnadi, dan M.S.A. Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2(1):155-122.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung..
- Fauziah, S., S. S. Sunuharyo, dan H. N. Utami. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 37(1):178-187.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang..
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A.Y. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Penerbit Caps. Yogyakarta.
- Hanafi, A., dan Zulkifli. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. *DIMENSI*, 7(2):406-422.
- Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasmalawati, N. 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1):26-35
- Ilmawan, M.D., D.S. Wulandari, dan F. Fitriani. 2017. Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(1):37-45.
- Indriantoro, N., dan B. Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.

- Khan, M.R., F.A.J. Ziauddin, dan M.I. Ramay. 2010. The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3):292-298.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nuryasin, I., M. Al Musadieg, dan Ruhana, I. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1):16-24.
- Pramadita, A.A.G.O., dan I.B.K. Surya. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8):2301-2317.
- Pravitasari, D., M. Ferichani, dan M.T. Sundari. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. *SEPA*, 13(2):107-120.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Robbins, S.P., dan M. Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Erlangga. Jakarta.
- Rukhayati. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2):98-104.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Setyadi, B., H. Utami, dan G E. Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Bri, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1):1-8
- Sinambela. L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwandhani, D. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1):14-26.
- Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Utari. 2015. Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri). *Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1(1): 1-19.
- Widhianingrum, W. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03):193-198.
- Widyastuti, N., dan E. Rahardja. 2018. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal of Management*, 7(1):1-11.
- Yuswardi. 2019. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Bank di Batam. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2(1):199-209.