

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASIA RECYCLE MANDIRI DI KARANGANYAR**

**Yoga Ade Nugroho, Endang Winarsih, Ngaisah**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Wijaya Mulya Surakarta  
Email : [yogaden26@gmail.com](mailto:yogaden26@gmail.com)

### ***Abstract***

*The purpose of this research is to find out more deeply about the influence of work discipline, leadership style, compensation and motivation on the performance of employees of PT Asia Recycle Mandiri in Karanganyar. The formulation of the problem found in this study is whether work discipline, leadership style, compensation and motivation have a significant and positive effect on the performance of PT Asia Recycle Mandiri employees in Karanganyar and which of the four variables has the most influence on the performance of PT Asia Recycle employees Independent in Karanganyar. The hypothesis in this study suspects that there is a significant and positive effect of work discipline, leadership style, compensation and motivation on the performance of employees of PT Asia Recycle Mandiri in Karanganyar. And Work Discipline is the variable that has the most positive and significant effect on the performance of employees of PT Asia Recycle Mandiri in Karanganyar. The results of data analysis in this study describe that work discipline, leadership style and compensation have a positive and significant influence on the performance of employees of PT Asia Recycle Mandiri in Karanganyar. However, motivation does not have a positive influence on the performance of employees of PT Asia Recycle Mandiri in Karanganyar. The results of multiple linear regression tests show that the influence of work discipline is 0.224, the influence of leadership style is 0.288, the influence of compensation is 0.370 and the influence of motivation is 0.162 on the performance of employees of PT Asia Recycle Mandiri in Karanganyar. Compensation is the variable that has the most influence on the performance of employees of PT Asia Recycle Mandiri in Karanganyar. This is shown from the calculation of multiple linear regression coefficients  $(b) = 0.370$ . This shows that if the compensation variable increases by one unit, while the variables of work discipline, leadership style and motivation are constant at zero or fixed, then employee performance  $(Y)$  will increase by 0.370.*

***Keywords:*** *Work Discipline, Leadership Style, Compensation, Motivation and Employee Performance.*

### **1. PENDAHULUAN**

Perusahaan secara umum adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaannya. Karena

semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menurut Afandi (2018: 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2016: 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Lestari Deffy, Hartono Edy dan Wibowo Nasrudin Sandi (2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan selama periode tertentu dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dan kedisiplinan (Hermawati Rahmi, Hastuti Tri dan Lysander Ahyar Syafwan Mohammad, 2022). Selain itu, Lestari Deffy, Hartono Edy dan Wibowo Nasrudin Sandi (2022) juga berpendapat bahwa Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ialah kompensasi dan motivasi.

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial demi terciptanya tujuan perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan (Afandi, 2018: 12). Menurut Rivai (2016: 44) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rompas Adler Clinton Goverd, Tewel Bernhard dan Dotulong Lucky (2018) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawati Rahmi, Hastuti Tri dan Lysander Ahyar Syafwan Mohammad (2022) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fa Antares Medika – BSD City. Hasil berbeda didapatkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Sari Komala Yanti (2014) yang mengatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala.

Menurut Fahmi (2016: 122) gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawal orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Menurut Rivai (2016: 42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Ariswandy David dan Marsanuddin (2022) kepemimpinan merupakan teknik dan kemampuan dasar seorang pimpinan dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahan, agar mau melaksanakan segala jenis pekerjaan yang ditugaskan dengan efektif dan efisien. Pendapat ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawati Rahmi, Hastuti Tri dan Lysander Ahyar Syafwan Mohammad (2022) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fa Antares Medika – BSD City. Hasil berbeda didapatkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Rompas Adler Clinton Goverd, Tewel Bernhard dan Dotulong Lucky (2018) yang mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.

Afandi (2018: 191) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Rivai (2015: 541) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Pricila Putri Danisa dan Lusya Atik (2022) mengemukakan bahwa, kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa *reward* perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Pendapat ini sesuai dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari Deffy, Hartono Edy dan Wibowo Nasrudin Sandi (2022) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. Hasil berbeda didapatkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Pricila Putri Danisa dan Lusia Atik (2022) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan CV. Surya Putra Kimindo.

Menurut Afandi (2018: 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas sungguh-sungguh sehingga mendapat hasil dan berkualitas. Menurut Sutrisno (2013: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut Lestari Deffy, Hartono Edy dan Wibowo Nasrudin Sandi (2022) motivasi adalah faktor pendukung atau penggerak seseorang dalam melakukan aktifitas tertentu sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari Deffy, Hartono Edy dan Wibowo Nasrudin Sandi (2022) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. Hasil berbeda didapatkan melalui penelitian yang dilakukan oleh Sari Komala Yanti (2014) yang mengatakan bahwamotivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala.

PT. Asia Recycle Mandiri merupakan perusahaan plastik daur ulang dan plastik murni yang berdiri sejak tahun 2017 dan terus berkembang hingga saat ini. Adapun produk yang dihasilkan adalah berbagai kantong plastik, mantel, apron, sarung tangan plastik dan masih banyak lagi produk lainnya. Produk yang dihasilkan kemudian dipasarkan di seluruh Indonesia hingga menjangkau pasar ekspor Dunia. Perusahaan ini menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001;2015, ISO 14001;2015 guna menjaga kualitas produk, memberikan pelayanan yang baik serta jaminan ramah lingkungan. Sehingga di tengah pandemi covid-19 dan banyaknya industri pesaing sejenis, PT. Asia Recycle Mandiri mampu untuk bersaing hingga pasar internasional. Prestasi ini tidak luput akan peran kerja dan kinerja karyawan di PT. Asia Recycle Mandiri. Namun terdapat beberapa masalah yang membuat kinerja karyawan kurang baik, diantaranya tingkat kedisiplinan karyawan yang masih kurang tercermin dari dilanggarnya beberapa aturan perusahaan oleh para karyawan. Kepemimpinan juga dirasa kurang mendukung tercermin dari beberapa kebijakan yang diberlakukan oleh pemimpin perusahaan yang dirasa memberatkan para karyawan. Masalah kompensasi juga menjadi penghambat kinerja karyawan, tercermin dari beberapa kompensasi yang harusnya diberikan pada karyawan tetapi karena pandemic harus tertunda. Masalah lain timbul dari motivasi, tercermin dari kurangnya dorongan yang diberikan oleh para atasan kepada para karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASIA *RECYCLE* MANDIRI DI KARANGANYAR.”

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1) Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018: 84) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator yang digunakan adalah:

- a) Kualitas kerja.  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b) Kuantitas kerja.  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawaiitu masing-masing
- c) Pelaksanaan Tugas.  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya

dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) **Tanggung Jawab.**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**2) Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018: 12) “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial demi tercapainya tujuan perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan”. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) **Frekuensi kehadiran.**

Frekuensi kehadiran adalah menyangkut tingkat kehadiran ditempat kerja, tingkat ketetapan datang dan meninggalkan tempat kerja, tingkat komitmen pegawai untuk selalu berada di kantor selama jam kerja.

b) **Tingkat kewaspadaan.**

Tingkat kewaspadaan adalah tingkat efektif dan efisien dalam pemakaian peralatan kerja, tingkat kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja, tingkat penjagaan dan perawatan peralatan kerja.

c) **Ketaatan pada standar kerja.**

Ketaatan pada standar kerja adalah tingkat pertanggung jawaban pegawai terhadap pekerjaan, tingkat memahami fungsi dan tugas pegawai dalam bekerja.

d) **Ketaatan peraturan kerja.**

Ketaatan peraturan kerja adalah tingkat pemahaman terhadap peraturan kerja, tingkat kesadaran pegawai untuk taat terhadap peraturan, tingkat pemahaman pegawai terhadap hak dan kewajiban sebagai seorang pegawai.

e) **Etika kerja**

Etika kerja adalah tingkat kesopanan pegawai dalam bekerja, tingkat kejujuran dalam bekerja, tingkat efisiensi pembinaan etika kerja pegawai oleh perusahaan.

**3) Gaya Kepemimpinan**

Menurut Fahmi (2016: 122) “Gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawal orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) **Sifat.**

Sifat merupakan Seorang pemimpin mampu belajar dan melatih dirinya sendiri serta mampu mengajari, melatih dan memberi contoh kepada oranglain yang di pimpinnya.

b) **Kebiasaan.**

Kebiasaan merupakan serangkaian perbuatan seseorang pemimpin secara berulang-ulang dengan cara yang sama dan berlangsung tanpa proses berpikir lagi.

c) **Tempramen.**

Temperamen merupakan gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

d) **Watak.**

Watak seorang pemimpin merupakan sifat batin yang mempengaruhi segenap pikiran, perilaku, budii pekerti, dan tabiat yang dimiliki seorang pemimpin.

**4) Kompensasi**

Afandi (2018: 191) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Rivai (2015: 541) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka padaperusahaan”. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Asuransi yang berarti perjanjian antar dua pihak atau lebih, pihak tertanggung mendapat jaminan dari pihak penanggung.
- b) Gaji berarti upah yang dibayar secara periodik pada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti.
- c) Bonus yaitu berupa balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target yang sudah ditentukan.
- d) Tunjangan yaitu berupa pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran diluar jam kerja (sakit, cuti, libur besar).

#### 5) Motivasi

Menurut Afandi (2018: 23) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas sungguh-sungguh sehingga mendapat hasil dan berkualitas”. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) **Kebutuhan fisiologis**  
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- b) **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**  
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam- jam kerja.
- c) **Kebutuhan sosial**  
Kebutuhan yang berkaitan dengan orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan-kebutuhan sosial ini terdiri dari empat kelompok yaitu kebutuhan akan perasaan diterima orang lain, kebutuhan akan kemajuan, kebutuhan akan perasaan dihormati, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
- d) **Kebutuhan akan penghargaan**  
Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Tingginya kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi orang dalam perusahaan, maka semakin tinggi prestasinya.
- e) **Kebutuhan aktualisasi diri**  
Kebutuhan akan aktualisasi dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinandengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

**Hasil Penelitian yang Relevan**

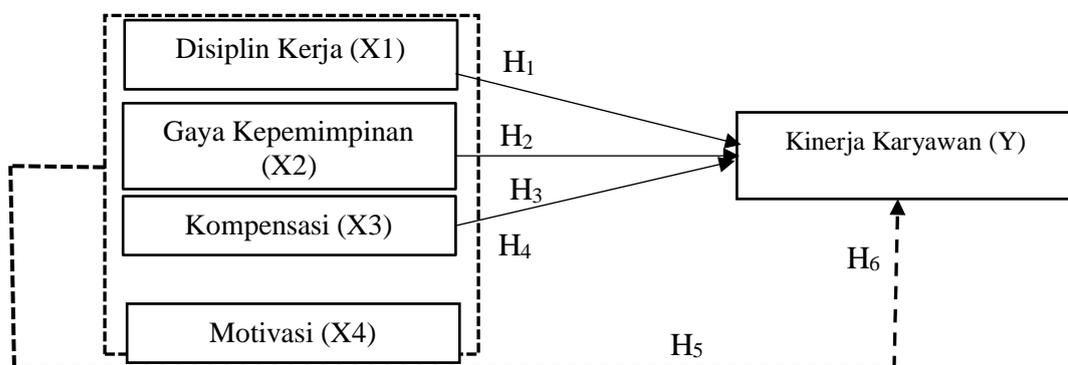
**Tabel 1. Hasil Penelitian yang Relevan**

No.	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hermawati Rahmi, Hastuti Tri dan Lysander Ahyar Syafwan Mohammad.(2022).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fa Antares Medika Bsd City	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial dan simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fa Antares Medika – BSD City.	Pada penelitian ini menggunakan variable dependen kinerja dan menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.	Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fa Antares Medika BSD City yang berjumlah 50 orang dengan metode sampel jenuh.
2.	Ariswandy David dan Marsanuddin.(2022).	Efektifitas Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Lampung).	Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.	Pada penelitian ini menggunakan variable dependen kinerja dan menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.	Penelitian ini menggunakan 52 responden penelitian.

3.	Rompas AdlerClinton Goverd, Tewel Bernhard dan Dotulong Lucky. (2018).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Pada penelitian ini menggunakan variable dependen kinerja dan menggunakan variabel independen kepemimpinan dan disiplin kerja.	Pada penelitian ini menggunakan variabel independen pengawasan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden pegawai.
4.	Pricila Putri Danisa dan Lusya Atik. (2022).	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Survei Pada Karyawan Cv. Surya Putra Kimindo Di Sukoharjo.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan, sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan CV. Surya Putra Kimindo.	Pada penelitian ini menggunakan variable dependen kinerja dan menggunakan variabel independen kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.	Sampel yang digunakan sebanyak 70 responden teknik pengumpulan <i>sampling jenuh</i> .
5.	Sari Komala Yanti. (2014).	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan	1. Secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh yang	Pada penelitian ini menggunakan variable dependen kinerja dan	Populasi adalah karyawan PT. Patra Komala di Dumai berjumlah

		Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai.	signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala sedangkan motivasi kerja dan disiplin tidak berpengaruh. 2. Secara simultan, kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala.	menggunakan variabel independen kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.	sebanyak 65 orang. Pengambilan sampel dengan teknik <i>sensus/jenuh sampling</i> .
6.	Lestari Deffy, Hartono Edy dan Wibowo Nasrudin Sandi. (2022).	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru	Secara parsial dan simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru	Pada penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja dan menggunakan variabel independen kompensasi dan motivasi kerja.	Populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Teknik uji sampling menggunakan metode random sampling

**Kerangka Pemikiran Penelitian**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian**

### Hipotesis

- H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar.
- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar.
- H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar.
- H4: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar.
- H5: Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar.
- H6: Dari keempat variabel, maka disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah seperti diuraikan pada bab pertama adalah jenis penelitian asosiatif. Pada skripsi ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat deskriptif. Penelitian ini dilakukan di PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar yang beralamatkan di Jl. Solo – Purwodadi No 17, Sidorejo, Selokaton, Kec. Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57188. Penelitian ini akan dilakukan selama 3 bulan, mulai bulan November 2022 sampai bulan Januari 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar yang berjumlah 270 orang karyawan. Populasi lebih dari 100 maka peneliti mengambil sampel sebesar 35% dari 270 karyawan PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar yaitu sebanyak 94,5 responden. Karena jumlah responden tidak genap, maka kemudian pengambilan sampel di PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik pengambilansampel adalah *accidental sampling*.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan alat analisis SPSS 25 dan melakukan pengujian regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji R untuk mengetahui pengaruh variable X terhadap variabel Y.

#### a. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	100
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,731
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,660

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov-Test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (0,660 > 0,05). Menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

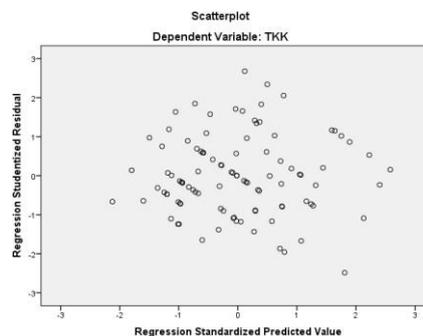
## 2) Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Disiplin Kerja (X1)	0,659	1.517	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,810	1.235	
Kompensasi (X3)	0,797	1.255	
Motivasi (X4)	0,977	1.023	

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja (X1) 0,659, nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan (X2) 0,810 dan nilai tolerance variabel kompensasi (X3) 0,797 dan nilai tolerance variabel motivasi (X4) 0,977 yang semuanya  $> 0,10$ . Nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X1) 1.517, gaya kepemimpinan (X2) 1.235, kompensasi (X3) 1.255 dan motivasi (X4) 1.023 yang semuanya  $< 10$ . Jadi model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas.

## 3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah 2022

Pada gambar Scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas angka nol pada sumbu Y. Dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

### b. Uji Hipotesis

#### 1) Uji Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
(Constant)	-	2.516
Disiplin Kerja (X1)	1.225	0,085

Gaya Kepemimpinan (X2)	0,288	0,071
Kompensasi (X3)	0,370	0,080
Motivasi (X4)	0,162	0,091

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = -1.225 + 0,224X_1 + 0,288X_2 + 0,370X_3 + 0,162X_4 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar -1.225 artinya apabila variabel independen yaitu disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -1.225.
- Koefisien variabel disiplin kerja (b1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,224. Hal ini menunjukkan apabila variabel disiplin kerja naik satu satuan, sementara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi konstan nol atau tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,224.
- Koefisien variabel gaya kepemimpinan (b2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,288. Hal ini menunjukkan apabila variabel gaya kepemimpinan naik satu satuan, sementara variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi konstan nol atau tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,288.
- Koefisien variabel kompensasi (b3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,370. Hal ini menunjukkan apabila variabel kompensasi naik satu satuan, sementara variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi konstan nol atau tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,370.
- Koefisien variabel motivasi (b4) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (b) = 0,162. Hal ini menunjukkan apabila variabel motivasi naik satu satuan, sementara variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi konstan nol atau tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,162.

## 2) Uji t

Model	T	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) Gaya	2.635	0,010	H1 diterima
Kepemimpinan (X2)	4.025	0,000	H2 diterima
Kompensasi (X3)	4.638	0,000	H3 diterima
Motivasi (X4)	1.792	0,076	H4 ditolak

Sumber : Data Diolah 2022

- Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2.635 \geq 1,98$ ) dan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan disiplin kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar.
- Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $4.025 \geq 1,98$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar.
- Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $4.638 \geq 1,98$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$   $H_3$  diterima dan  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar.

- d) Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.792 < 1,98$ ) dan nilai signifikansi  $0,076 > 0,05$   $H_4$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi (X4) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar.

### 3) Uji F

<i>Model</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Regression Residual Total</i>	25.13	0,00	H0 ditolak, H5 diterima
	3	0	

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 25.133, dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25.133 > 2,47$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan  $H_5$  diterima, artinya disiplin kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) kompensasi (X3) dan motivasi (X4) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar.

### 4) Uji $R^2$

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,71	0,514	0,494
7		

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil analisis di atas maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,494 atau 49,4%. Determinasi atau sumbangan disiplin kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) kompensasi (X3) dan motivasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar sebesar 50,6%. Sisanya sumbangan variabel- variable lain hanya sebesar 48,6% seperti lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan lain-lain.

## 5. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar terbukti. Hal ini didukung dengan nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2.635 \geq 1,98$ ) dan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ .
- Hipotesis kedua yang mengatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar terbukti. Hal ini didukung dengan nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $4.025 \geq 1,98$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
- Hipotesis ketiga yang mengatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia *Recycle* Mandiri di Karanganyar terbukti. Hal ini didukung dengan nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $4.638 \geq 1,98$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

- d. Hipotesis keempat yang mengatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri di Karanganyar tidak terbukti. Hal ini didukung dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,792 < 1,98$ ) dan nilai signifikansi  $0,076 > 0,05$ .
- e. Hipotesis kelima yang mengatakan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri di Karanganyar terbukti. Hal ini didukung dengan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 25.133, dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,133 > 2,47$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
- f. Hipotesis keenam yang mengatakan disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri di Karanganyar tidak terbukti. Berdasarkan analisis uji regresi linier berganda koefisien variabel disiplin kerja ( $b_1$ ) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients ( $b$ ) = 0,224. Hal ini menunjukkan apabila variabel disiplin kerja naik satu satuan, sementara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi konstan nol atau tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,224, sedangkan koefisien variabel kompensasi ( $b_3$ ) dari perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients ( $b$ ) = 0,370. Hal ini menunjukkan apabila variabel kompensasi naik satu satuan, sementara variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi konstan nol atau tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,370.

## B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

- a. Diharapkan karyawan PT Asia Recycle Mandiri di Karanganyar lebih meningkatkan lagi tingkat kedisiplinannya, karena dengan meningkatnya kedisiplinan karyawan akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan. Contohnya dengan mentaati peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Sebaiknya pemimpin PT Asia Recycle Mandiri di Karanganyar dapat lebih menyesuaikan gaya kepemimpinan yang mereka terapkan, karena dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penggunaan gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan waktu dan tempat dimana mereka berada.
- c. Hendaknya PT Asia Recycle Mandiri di Karanganyar lebih memperhatikan lagi kesejahteraan karyawannya salah satunya dengan memberikan kompensasi kepada para karyawan, karena dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat berupa tambahan bonus atau yang lainnya.
- d. Hendaknya PT Asia Recycle Mandiri di Karanganyar lebih memberikan motivasi kepada karyawan, karena dengan pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan pemenuhan segala kebutuhan karyawan baik berupa kebutuhan fisikpsikologis dan yang lainnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariswandy, D., & Marsanuddin. (2022). Efektifitas Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi

Lampung). 8.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung:Alfabeta.

Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hadi, & Sutrisno. (1987). *Metodologi Riset 2*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, & Malayu, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.

Hermawati, R., Hastuti, T., & Lysander, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt FaAntares Medika Bsd City. 2.

Istiatin, & Mursito, B. (2019). *Metodologi Penelitian*. Surakarta: Islam Batik University UNIBA PRESS.

Lestari, D., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pabrik Gula RajawaliIi Tersana Baru. 5.

Mangkunegara, & Anwar, P. (2016). *Sumber Kerangka Berpikir Kinerja*. Jakarta Selatan: Gramedia.

Pricila, D. P., & Lusiana, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Survei Pada Karyawan Cv. Surya Putra Kimindo Di Sukoharjo. 5.

Rivai, & Veithzal, S. Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Rompas, G. A., Tawal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. 6.

Sari, Y. K. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala Di Dumai". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 2*, p. 119-127.

STIE Wijaya Mulya, 2020. Pedoman Penulisan Skripsi. Surakarta. Sugiyono. (2019). *"Statistika untuk Penelitian"*. Bandung: CV Alfabeta.