

Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

^{1*)}Rahmayuna Batubara dan ^{2*)}Vera Clara Simanjuntak

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
¹rahmayuna99@gmail.com

*corresponding author

Received: Juli 2025, Accepted: Agustus 2025, Published: September 2025

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Kinocare Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan, dan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Kata kunci: kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini sumber daya manusia tidak bisa dipandang sebelah mata dalam sebuah perusahaan. Karena saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang sangat penting bagi kehidupan suatu perusahaan, dimana maju-mundurnya suatu perusahaan salah satu faktornya bisa ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia perusahaan kompetitor, bisa menjadi salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan. Menurut Thompson dalam Robbins, (2015:264) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang didalamnya. Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses suatu perusahaan bisa terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus. Dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan, diperlukan unit-unit manajemen profesional yang dapat mengenal setiap permasalahan tenaga kerja dan serta dapat memecahkan setiap permasalahannya. Hal ini sangat diperlukan agar hubungan antara pihak perusahaan dengan para tenaga kerja dapat terjalin dengan baik guna kemajuan suatu perusahaan. Hal ini dapat terlaksana dengan baik jika para tenaga kerja dapat bersikap dan bertindak sesuai ketentuan-ketentuan yang telah ditentukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu sudah menjadi tugas bagi pihak manajemen sumberdaya manusia untuk mengelola tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja para karyawan, suatu perusahaan dapat menempuhnya dengan beberapa cara seperti pemberian pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya di perusahaan, gaya kepemimpinan yang tepat dalam memimpin para bawahannya, lingkungan kerja yang baik dan sikap disiplin kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan. Melalui hal tersebut diharapkan para karyawan bisa bersikap sesuai dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia yang telah dibuat sebelumnya oleh perusahaan demi tercapainya tujuan bersama. PT Kino Indonesia Tbk (Kino) berawal dari sebuah perusahaan distribusi kecil bernama PT Dutalestari Sentratama (DLS) yang didirikan pada 1991. Memanfaatkan peluang yang ada saat itu, pengembangan usaha dilakukan DLS dengan mendirikan PT Kino Sentra Industrindo (KSI), sebuah perusahaan produksi makanan ringan pada 1997. KSI memfokuskan diri pada aneka produk makanan ringan seperti permen, snack, dan cokelat, serta minuman berperisa dalam bentuk serbuk yang hingga kini dijual di pasar Indonesia maupun mancanegara. Produk pertama yang diluncurkan oleh KSI adalah "Kino Candy".

Melihat keberhasilan pencapaian sebelumnya, pada 1999, Perseroan mendirikan PT Kinocare Era Kosmetindo sebagai produsen aneka produk perawatan tubuh untuk semua gender dan usia. Pada 2014, PT Kinocare Era Kosmetindo berganti nama menjadi PT Kino Indonesia. Produk pertama yang diluncurkan adalah pembersih muka 2 in 1 "Ovale", disusul dengan produk vitamin rambut "Ellips", sabun khusus daerah kewanitaan "Resik-V", dan parfum dalam bentuk gel "Eskulin". Produk-produk tersebut berhasil mendapatkan respons positif dari pasar Indonesia sehingga berdampak signifikan pada pertumbuhan usaha Kino. PT. Kinocare Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa haruslah bisa menjawab akan tuntutan dan kemauan masyarakat akan produk maupun jasa yang ditawarkan kepada para konsumen. Dengan semakin meningkatnya jumlah pelanggan, perusahaan harus mampu meningkatkan disiplin para karyawannya, sehingga pekerjaan menjadi lebih bisa efektif dan efisien. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini juga menuntut para karyawan agar fokus dan konsisten dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja? (2) apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja? (3) apakah Lingkungan

Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja? Dan (4) apakah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Hasibuan (2019:198) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Selain daripada itu definisi lain dikemukakan oleh Handoko dalam Sutrisno (2017:102) yang menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja, Wibowo (2017:289).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat dilihat garis besarnya bahwa kompensasi adalah salah satu bentuk pemberian yang diberikan kepada karyawan atau pegawai oleh perusahaan baik berupa uang ataupun barang langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan dan yang diharapkan dapat meningkatkan lagi kinerja dari pegawai tersebut. Indikator Kompensasi menurut Hasibuan (2017:86), yaitu sebagai berikut: (1) kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170), adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi dalam Sutrisman (2021:106), yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. Berdasarkan definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi. Indikator gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:171), adalah sebagai berikut: (1) kemampuan mengambil keputusan, (2) kemampuan memotivasi, (3) kemampuan komunikasi, (4) kemampuan mengendalikan bawahan, dan (5) kemampuan mengendalikan emosi,

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dampak secara langsung kepada karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang yaman akan membangun sebuah produktivitas yang optimal karena karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Begitu pun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif dapat berpengaruh menurunkan produktivitas karyawan. Dalam kutipan Farida dan Hartono (2016:42) menyatakan bahwa: "Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik atau non fisik terletak pada wilayah tempat kerja dengan membuat para pelakunya merasa tidak ingin meninggalkan tempat kerjanya dan merasa nyaman". Mangkunegaran (2017:67) menyimpulkan tentang lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok". Berdasarkan idefinisi idi atas imenurut ipara iahli idapat idisimpulkan ibahwa ilingkungan ikerja immerupakan isebuah itempat ikerja idi imana ipara ipelaku ikerja imerasa inyaman idengan imetode ikerja, peraturan ikerja idan iindividu iyang iberada idalam iruang ilingkup ikerja itersebut. Menurut iSedarmayanti (2017:30), iindikator ilingkungan ikerja ifisik idan ilingkungan ikerja inon ifisik iantara ilain: (1) lingkungan ikerja ifisik dan lingkungan ikerja non fisik.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah Hati nurani dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang relevan. Menurut Sinambela (2019:332), peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2017:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, diantaranya sebagai berikut: (1) mematuhi semua peraturan perusahaan (2) penggunaan waktu secara efektif (3) tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan (4) tingkat absensi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:2-3), metode penelitian ialah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasil yang didapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengatasi masalah. Penelitian ialah cara ilmiah yang didasarkan oleh ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Data yang diperoleh merupakan data yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid, jika data yang diteliti valid maka data pasti reliabel dan objektif. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif data berbentuk angka atau data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Dalam penelitian yang dilakukan metode digunakan yaitu metode asosiatif yang bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga penelitian tersebut ada variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018:11).

Populasi, Sampel dan Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja di PT. Kinocare Indonesia, berdasarkan penggolongan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja jadi karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sugiyono (2016: 118). Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk kejelasan penyebaran kuisioner yang akan dilakukan. Untuk teknik pengambilan sampel, peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:35) menyatakan bahwa sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. Peneliti menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang terbatas serta sampel penelitian merupakan subjek yang mudah ditemui sehingga pengumpulan data dapat dilakukan dengan mudah. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sebanyak 75 orang karyawan PT. Kinocare Indonesia. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner. Penulis menyebarkan angket yang berupa pernyataan kepada responden.

Variabel Penelitian

Variabel digunakan untuk memudahkan suatu penelitian sehingga bermula pada tujuan yang jelas. Variabel yang digunakan pada penelitian ini (1) variabel kompensasi (X1), (2) variabel gaya kepemimpinan (X2), (3) variabel lingkungan kerja (X3), dan variabel disiplin kerja (Y).

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

No.	Varibel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kompensasi (X1) Hasibuan (2017:86)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan	- Kompensasi finansial langsung (gaji,bonus, insentif) - Kompensasi finansial tidak langsung	Skala Likert
2.	Gaya Kepemimpinan (X2) Hasibuan (2016:171),	Metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.	- Kemampuan Mengambil Keputusan - Kemampuan Memotivasi - Kemampuan Komunikasi - Kemampuan Mengendalikan Bawahan - Kemampuan Mengendalikan Emosi	Skala Likert
3.	Lingkungan Kerja (X3) Sedarmayanti(2017:60)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang	Lingkungan kerjaifisik	Skala Likert

No.	Varibel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
		berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi tugas-tugas dalam bekerja.	(penerangan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, dan jam kerja) • Lingkungan Kerja Non fisik (hubungan kerja antara atasan dan sawahan, hubungan kerja antar rekan kerja)	
4.	Disiplin Kerja (Y) Hasibuan (2017;194)	Sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan	• Mematuhi semua peraturan perusahaan • Penggunaan waktu secara efektif • Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas • Tingkat Absensi	Skala Likert

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya suatu *kuesioner*. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”, Ghazali (2016:52). Uji *reliabilitas* adalah alat untuk mengukur suatu *kuesioner* yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu *kuesioner* dikatakan *reabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali, (2016:47).

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2016:154) uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipengaruhi pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan deskripsi atau gambaran tentang data yang telah dikumpulkan untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022:147) analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan. Adapun analisis deskriptif statistik dalam penelitian ini adalah nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata. Analisis dilakukan menggunakan analisis rata-rata tertimbang (*mean weight*).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Kompensasi (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap variabel dependent Disiplin Kerja (Y) di PT. Kinocare Indonesia. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependent dan dua atau lebih variabel independent:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Kompensasi

β_2 = Koefisien Gaya Kepemimpinan

β_3 = Koefisien Lingkungan Kerja

X_1 = Kompensasi
 X_2 = Gaya Kepemimpinan
 X_3 = Lingkungan Kerja
 ε = Error Term

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis t (Uji t)
Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *independent* yaitu Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel *dependent* Disiplin Kerja (Y) di PT. Kinocare Indonesia.
2. Uji Hipotesis F (Uji F)
Ghozali (2013:98) menjelaskan bahwa penggunaan uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis, peneliti harus menghitung nilai F_{tabel} dan F_{hitung} dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%. Dalam hal ini, derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $df = n - K - 1$.
3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)
Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Variabel	Indikator	r product moment hitung	r product moment table	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,887	0,361	Valid
	X1.2	0,925	0,361	Valid
	X1.3	0,957	0,361	Valid
	X1.4	0,916	0,361	Valid
	X1.5	0,913	0,361	Valid
	X1.6	0,876	0,361	Valid
	X1.7	0,925	0,361	Valid
	X1.8	0,754	0,361	Valid
	X1.9	0,957	0,361	Valid
	X1.10	0,916	0,361	Valid
	X1.11	0,925	0,361	Valid
	X1.12	0,957	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Variabel	Indikator	r product moment hitung	r product moment table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0.867	0,361	Valid
	X2.2	0.864	0,361	Valid
	X2.3	0.921	0,361	Valid
	X2.4	0.800	0,361	Valid
	X2.5	0.867	0,361	Valid
	X2.6	0.634	0,361	Valid
	X2.7	0.951	0,361	Valid
	X2.8	0.657	0,361	Valid
	X2.9	0.560	0,361	Valid
	X2.10	0.589	0,361	Valid
	X2.11	0.951	0,361	Valid
	X2.12	0.657	0,361	Valid
	X2.13	0.864	0,361	Valid
	X2.14	0.951	0,361	Valid
	X2.15	0.951	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel	Indikator	r product moment hitung	r product moment table	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.1	0.799	0,361	Valid
	X3.2	0.695	0,361	Valid
	X3.3	0.635	0,361	Valid
	X3.4	0.761	0,361	Valid
	X3.5	0.696	0,361	Valid
	X3.6	0.882	0,361	Valid
	X3.7	0.643	0,361	Valid
	X3.8	0.527	0,361	Valid
	X3.9	0.527	0,361	Valid
	X3.10	0.635	0,361	Valid
	X3.11	0.761	0,361	Valid
	X3.12	0.761	0,361	Valid
	X3.13	0.696	0,361	Valid
	X3.14	0.882	0,361	Valid
	X3.15	0.643	0,361	Valid
	X3.16	0.882	0,361	Valid
	X3.17	0.643	0,361	Valid
	X3.18	0.527	0,361	Valid
	X3.19	0.527	0,361	Valid
	X3.20	0.761	0,361	Valid
	X3.21	0.696	0,361	Valid
	X3.22	0.882	0,361	Valid
	X3.23	0.761	0,361	Valid
	X3.24	0.696	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Variabel	Indikator	r product moment hitung	r product moment table	Keterangan
Disiplin Kerja	Y1	0.866	0,361	Valid
	Y2	0.835	0,361	Valid
	Y3	0.903	0,361	Valid
	Y4	0.808	0,361	Valid
	Y5	0.860	0,361	Valid
	Y6	0.657	0,361	Valid
	Y7	0.928	0,361	Valid
	Y8	0.672	0,361	Valid
	Y9	0.593	0,361	Valid
	Y10	0.608	0,361	Valid
	Y11	0.928	0,361	Valid
	Y12	0.672	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,978	Reliable
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,959	Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0,948	Reliable
Disiplin Kerja (Y)	0,938	Reliable

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49.8533333
	Std. Deviation	5.87889165
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.085
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Hasil pengujian signifikan $0,067 > 0,05$ maka dapat dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

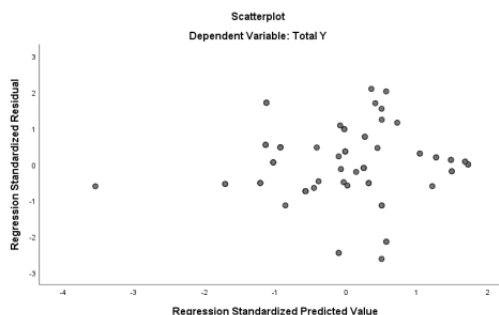
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.602	1.660
.625	1.599
.914	1.094

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil uji nilai untuk variable X1, *tolerance* $0,602 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1.660 \leq 10$, nilai untuk variable X2, *tolerance* $0,625 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1.599 \leq 10$, nilai untuk variable X3, *tolerance* $0,914 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1.094 \leq 10$ dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya *multikolinearitas*.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.617	3.955		.915	.364		
	Total X1	.411	.058	.527	7.053	.000	.602	1.660
	Total X2	.348	.060	.429	5.846	.000	.625	1.599
	Total X3	.063	.032	.119	1.956	.054	.914	1.094

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Persamaan Regresi yang terbentuk sebagai berikut

$$Y = 3,617 + 0,411 X_1 + 0,348 X_2 + 0,063 X_3 + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interprestasinya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 3,617 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 0, maka tingkat Disiplin Kerja Karyawan sebesar 3,617.
2. Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,411$ mempunyai arti jika Kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,411 satuan, dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dinyatakan tetap (tidak terjadi perubahan).
3. Nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,348$ mempunyai arti jika Gaya Kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,348 satuan, dengan asumsi Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dinyatakan tetap (tidak terjadi perubahan)
4. Nilai koefisien regresi $\beta_3 = 0,063$ mempunyai arti jika Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,063 satuan, dengan asumsi Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan dinyatakan tetap (tidak terjadi perubahan)

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.617	3.955		.915	.364		
	Total X1	.411	.058	.527	7.053	.000	.602	1.660
	Total X2	.348	.060	.429	5.846	.000	.625	1.599
	Total X3	.063	.032	.119	1.956	.054	.914	1.094

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk t_{hitung} Variabel Gaya Kepemimpinan $7.053 > t_{tabel}$ 1.66 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
2. Untuk t_{hitung} Variabel Gaya Kepemimpinan $5,846 > t_{tabel}$ 1.66 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan
3. Untuk t_{hitung} Variabel Lingkungan Kerja $1,956 > t_{tabel}$ 1.66 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Uji Hipotesis F (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2557.541	3	852.514	75.299	.000 ^b
	Residual	803.846	71	11.322		
	Total	3361.387	74			

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil perhitungan F_{hitung} 75,299 > F_{tabel} 2,73 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.751	3.365
a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1				
b. Dependent Variable: Total Y				

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2024

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar 0,751, hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan adalah sebesar 75,1 %, sementara 24,9 % (100% - 75,1 %) Disiplin Kerja Karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Pembahasan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Hal ini didukung dari hasil kuisioner yang peneliti sebarakan kepada 75 responden karyawan PT. Kinocare Indonesia, dengan indikator Gaji, Bonus, Insentif, dan Kompensasi Finansial tidak langsung, distribusi jawaban responden untuk masing-masing indikator responden menyatakan setuju.

Untuk indikator Gaji pada butir pertanyaan, "Gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan", responden menyatakan Setuju. Hal ini menunjukkan Disiplin kerja karyawan akan semakin baik apabila karyawan menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan. Untuk indikator Bonus butir pertanyaan "Bonus diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan, responden menyatakan setuju, hal ini juga membuktikan disiplin kerja karyawan akan baik apabila PT. Kinocare Indonesia memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Anita Tria Puspitasari, Supri Wahyudi Utomo, Elva Nuraina, tahun 2017, hasil penelitian, kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Hal ini didukung dari hasil kuisioner yang peneliti sebarakan kepada 75 responden karyawan PT. Kinocare Indonesia, dengan indikator Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, dan Kemampuan Mengendalikan Emosi, jawaban responden untuk masing-masing indikator responden menyatakan setuju. Untuk indikator "Kemampuan Komunikasi, butir pertanyaan "Pemimpin selalu berdiskusi dengan karyawan dalam hal pekerjaan", responden menyatakan Setuju, dan pada pertanyaan indikator Kemampuan mengendalikan emosi, butir pertanyaan "Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik" responden menyatakan Setuju, hal ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan di PT. Kinocare Indonesia, terutama kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan emosi, mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Citra Rahmawati, tahun 2021, hasil penelitian, Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Hal ini didukung dari hasil kuisioner yang peneliti sebarakan kepada 75 responden karyawan PT. Kinocare Indonesia, dengan indikator Lingkungan Kerja Fisik dengan indikator penerangan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, jam kerja, dan Lingkungan kerja non fisik dengan indikator hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan kerja antar rekan kerja, jawaban responden untuk masing-masing indikator responden menyatakan setuju. Pada indikator keamanan butir pertanyaan "Diruangan tempat anda bekerja terdapat alat penunjang keamanan.", responden menyatakan Tidak Setuju, dan pada indikator jam kerja, butir pertanyaan "Saya tidak pernah terlambat masuk kerja" responden menyatakan Tidak Setuju, hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Gita Nopita Sari , Sri Eka Astutiningsih, tahun 2021, hasil penelitian, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Knerja Karyawan.

Fhitung 75.299 > Ftabel 2,73 dengan demikian hipotesis diterima, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh : Utomo dan Doni Setyo, tahun 2020, hasil penelitian, Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja bersama – sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT. Prima Trans Logistik Jakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Kinocare Indonesia.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Kinocare Indonesia.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Kinocare Indonesia
4. Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, secara simultan berpengaruh terhadap Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Kinocare Indonesia.

Saran

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Kinocare Indonesia. PT. Kinocare Indonesia harus lebih memperhatikan masalah bonus kepada karyawan dan gaji, sehingga Disiplin Kerja karyawan akan lebih baik.
2. Gaya Kepemimpinan, mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Kinocare Indonesia. Masalah kepemimpinan yang dirasakan karyawan adalah kurang nya komunikasi antara pimpinan

dengan karyawan. Untuk itu agar pimpinan PT. Kinocare Indonesia lebih memperbaiki permasalahan komunikasi dengan karyawan.

3. Lingkungan Kerja, mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Kinocare Indonesia. Lingkungan kerja yang aman sangat di perlukan karyawan dalam bekerja, untuk itu agar pimpinan PT. Kinocare Indonesia lebih memperbaiki masalah keamanan, sehingga karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Farida, U., dan Hartono, S., (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia II, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Febbyani Anastasia, Ronnie Resdianto Masman, (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel, Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan 1(4):725, ISSN: 2657- 0025 DOI:10.24912/jmk.v1i 4.6551
- Ghozali Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan (2019), Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, edisi Cetakan ke 14, Bandung, PT. Remaja
- Puspitasari Anita Tria, Supri Wahyudi Utomo, Elva Nuraina, (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan), Forum Ilmiah Pendidikan AkuntansiUniversitas PGRI Madiun, Vol. 5 No. 1 Hlmn. 146-160 Madiun, Oktober 2017, e-ISSN: 2337- 9723. DOI: <http://doi.org/10.51804/iej.v 5i2.12230>
- Robbins Stephen, (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sari Gita Nopita, Sri Eka Astutiningsih, (2021), Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 7 No.1 Juli 2021 Hal. 89 – 101, p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471, DOI: <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4892>
- Sinambela, Lijan Poltak (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti (2017), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Refika Adiatama, Bandung
- Sutrisno, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Barat.
- Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Bisnis. Penerbit alfabeta, Bandung
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.