

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. LANGGENG JAYA PLASTINDO GRESIK

Firdian Agung Pristianto<sup>1</sup>, Roziana Ainul Hidayati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Jawa Timur, Indonesia

[Agungpris07@gmail.com](mailto:Agungpris07@gmail.com)

---

## Abstract

**Background** –Performance can be achieved if the company has good human resources and has high performance, but the performance of employees within an organization or company does not always increase, sometimes the performance of employees in the company also decreases. Employee performance will be very important for PT. Langgeng Jaya Plastindo which relies on the active role of all its Human Resources to improve employee performance.

**Aim** – This study aims to determine the partial effect of leadership, compensation and work discipline on the performance of employees in the production division of PT Langgeng Jaya Plastindo Gresik.

**Design / methodology / approach** – - This study uses a quantitative method approach. The population in this study, namely PT. Langgeng Jaya Plastindo Gresik. The sample in this study used the Isaac and Michae sample method with a significance level of 5% from a total population of 140, so the sample taken was 100 employees. Data collection techniques using primary data and informant data collection using questionnaires or questionnaire surveys using data instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing (t test and coefficient of determination) with the help of SPSS program.

**Findings** – The results of this study indicate that the variables of Leadership (X1), Compensation (X2) and Work Discipline (X3) each partially have a significant effect on employee performance (Y) the Adjusted R square value of 0.609. This shows that 60.9% of the variation in employee performance variables can be explained by leadership, compensation and work discipline, while the remaining 39.1% can be explained by other factors outside of this study.

**Research implication** – The results of this study are expected to be input and as additional information for the company in leadership, compensation, and work discipline on employee performance at PT Langgeng Jaya Plastindo.

**Limitations** – The limitation of this study is that it only uses three variables while there are many other factors that can affect employee performance related to the findings of phenomena that may occur in the company.

**Keyword** : Leadership, Compensation, Work, Discipline, Performance.

## Abstrak

**Latar Belakang** – Kinerja dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi, tetapi kinerja karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan tidak selalu meningkat, terkadang kinerja karyawan dalam perusahaan juga mengalami penurunan. Kinerja karyawan akan sangat penting bagi PT. Langgeng Jaya Plastindo yang mengandalkan peran aktif dari seluruh Sumber Daya Manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Langgeng Jaya Plastindo Gresik.

**Desain/ Metodologi/ Pendekatan** - Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yakni PT. Langgeng Jaya Plastindo Gresik. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel Isaac dan Michae dengan tingkat signifikansi 5% dari jumlah populasi sebesar 140 maka sampel yang di ambil sebanyak 100 karyawan. Tehnik pengumpulan data menggunakan data primer dan pengambilan data informan menggunakan angket atau survei kuesioner dengan menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisisregresi linier berganda dan uji hipotesi (uji t dan koefisien determinasi) dengan bantuan program SPSS.

**Temuan** - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) masing – masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) nilai Adjusted R square sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan 60,9% variasi variabel kinerja karywan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 39,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

**Implikasi penelitian** - Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan sebagai informasi tambahan bagi pihak perusahaan dalam kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Langgeng Jaya Plastindo.

**Batasan penelitian** - Keterbatasan penelitian ini yaitu hanya menggunakan tiga variabel sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terkait temuan fenomena yang mungkin terjadi dalam perusahaan.

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

## I. PENDAHULUAN

Kinerja dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi, tetapi kinerja karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan tidak selalu meningkat, terkadang kinerja karyawan dalam perusahaan juga mengalami penurunan. Mahsun (2013:25) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) juga dapat di artikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan *planning* suatu organisasi. Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah, apabila organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, maka kinerja akan meningkat. PT. Langgeng Jaya Plastindo tentunya menginginkan kinerja yang baik dari karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi maupun bertahan pada tantangan *global* maupun internasional. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di PT. Langgeng Jaya Plastindo. Sedarmayanti (2015:133) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja

yaitu sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja, dan lingkungan kerja), kepemimpinan, pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, beban kerja, sarana dan prasarana, teknologi, pengembangan karir.

Getol (2012;02) kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi seorang karyawan agar mereka bersedia melakukan pekerjaan dan mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Proses mempengaruhi karyawan dapat dilakukan dengan cara berkomunikasi kepada karyawan untuk menyampaikan maksud dan tujuan guna keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut disinilah dituntut peran dari kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja yang baik, harmonis dan solid untuk karyawannya agar meningkat kualitas dan produktifitasnya serta menciptakan tata kerja yang lancar. Fenomena terkait kepemimpinan disini berdasarkan wawancara dengan narasumber pada divisi produksi Pading sebagai sampel awal terlihat peran seorang pemimpin yang tidak optimal dalam memberikan arahan, seperti pimpinan hanya memberikan pengarahan pada saat meeting dan evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya atau karyawannya dalam menyelesaikan tugas. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan ini sehingga menjadi belum maksimal.

Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan teori tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan terhadap karyawannya, dengan memenuhi hak dari karyawannya berupa mendapatkan kompensasi dan perusahaan mendapatkan kewajiban dari karyawan agar dapat berkerja dengan baik. Beberapa informasi terkait kompensasi yang diselenggarakan perusahaan berupa gaji pokok, perlindungan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, upah lembur, *family gathering* masih terdapat beberapa yang belum sesuai seperti harapan karyawan.

Kasmir (2016:208) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Hal tersebut disebabkan karena disiplin merupakan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan yang telah diberlakukan oleh perusahaan. Penelitian Irwanto & Melinda (2015) mengemukakan bahwa disiplin adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai, penegakan kedisiplinan pegawai merupakan sesuatu yang penting bagi suatu

organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan dapat membuat pekerjaan yang akan dilakukan semakin efektif dan efisien. Berdasarkan uraian tersebut disiplin kerja merupakan bagaimana seorang karyawan mematuhi *Standard Operating Procedure* (SOP) demi mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang ada pada perusahaan dapat dikatakan belum optimal, dilihat dari *indiscipliner* yang terjadi pada perusahaan tersebut masih didapati keterlambatan dan tidak masuk kerja tanpa informasi yang sebagian besar terkait dengan absensi yang terjadi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepemimpinan**

Robbins (2010:146) Kepemimpinan adalah sesuatu yang dilakukan pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses memimpin dari sebuah kelompok mempengaruhi tim agar mencapai tujuannya.

### **Kompensasi**

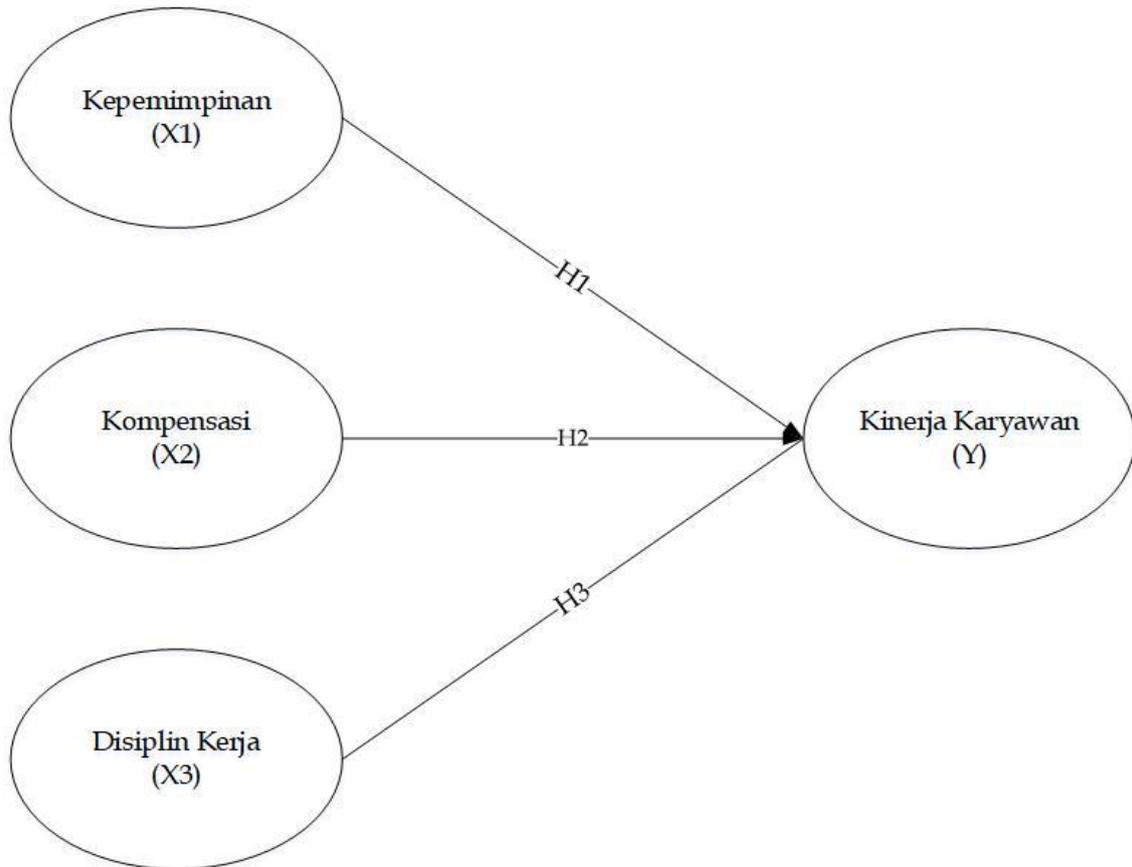
Martoyo (2012: 126) berpendapat bahwa kompensasi adalah keseluruhan pengaturan untuk memberikan kompensasi kepada "pemberi kerja" dan "karyawan" secara langsung dalam bentuk keuangan atau secara tidak langsung dalam bentuk non-keuangan

### **Disiplin Kerja**

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kualitas kerja yang dilakukan sejalan dengan *standar operating prosedur* (SOP) oleh seseorang agar memperoleh barang dan jasa menurut Sedarmayanti (2011:142).

### **Kinerja**

Menurut Kreitner & Kinicki (2008:36), kinerja adalah nilai seperangkat perilaku karyawan yang memberikan kontribusi positif dan negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.



Gambar 1. Kerangka berfikir

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel berdasarkan tabel yang dikembangkan *Isaac* dan *Michae* dengan signifikansi kesalahan 5% dari jumlah populasi sebesar 140, maka sampel yang diambil sebanyak 100 sampel.

#### Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2012:308) jenis Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Metodenya adalah dengan melakukan survey responden, yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Sumber data ini diperoleh dari pernyataan responden.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data, peneliti dalam teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data yang menyebarkan daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis dan langsung diserahkan kepada responden untuk diisi oleh karyawan PT Langgeng Jaya Plastindo. Pertanyaan-pertanyaan dalam angket ini dilakukan dengan menggunakan skala 1-5 berupa skala *likert*.

## **Teknis Analisis Data**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner (Ghozali 2018:51)

#### **b. Uji Reliabilitas**

Ghozali (2018:45) Uji Reliabilitas atau uji kehandalan adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu sehingga dapat dipercaya atau tidak.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari kuesioner itu terdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik (Ghozali, 2018 : 160). Penelitian ini menggunakan uji statistik nonparametik Kolgomorov Smirnov (K-S).

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2018:41).

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui penyimpangan berupa adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan Kriteria pengambilan keputusan adalah signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 (5%), yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali (2018: 139).

## 3. Teknik Analisis Data

### a. Analisis regresi linear berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan layak digunakan (valid). Karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ). Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,70 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

### Uji Normalitas

Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan normalitas. Berdasarkan hasil hitung diketahui besarnya nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) adalah 0,474 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $>$   $\alpha$  ( $0,474 >$   $0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan multikolinearitas. Berdasarkan tabel 4 tersebut terlihat bahwa *VIF* seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 serta memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

### Uji Heterokedstisitas

Tabel 5 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hasil uji glejser dapat diketahui hasil sig > 0,05. Untuk nilai sig kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,995 kemudian nilai sig kompensasi ( $X_2$ ) 0,131 dan nilai sig disiplin kerja ( $X_3$ ) 0,956. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi didapatkan berdasarkan hasil pada tabel 6 yang memiliki makna sebagai berikut:

1. Nilai  $\beta_1$  = kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,432.

Artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dimana apabila perusahaan memiliki kepemimpinan yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi atau baik dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2. Nilai  $\beta_2$  = kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,113

Artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dimana apabila perusahaan telah memberikan gaji yang adil, insentif, tunjangan dan fasilitas yang sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi atau baik dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

3. Nilai  $\beta_3$  = disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,197

Artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dimana apabila karyawan mengerjakan tugasnya secara tepat waktu, bertingkah laku baik di

dalam perusahaan serta menaati peraturan perusahaan maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi atau baik dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

$$Y = 0,683 + 0,432 X_1 + 0,113 X_2 + 0,197 X_3 + e$$

**Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui pada tabel 7 nilai *R Square* sebesar 0,609 atau 60,9% artinya variabel kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 60,9,% sedangkan sisanya 39,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

**Uji Parsial (uji t)**

Tabel 8 menunjukkan hasil signifikansi uji t yang dilakukan. Berikut penjelasan masing-masing variabel:

1. Variabel kepemimpinan Signifikansi  $t <$  nilai signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel kompensasi Signifikansi  $t <$  nilai signifikansi 0,05 atau  $0,021 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel disiplin kerja Signifikansi  $t <$  nilai signifikansi 0,05 atau  $0,005 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,795	0.1966	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,868	0.1966	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,811	0.1966	Valid
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,837	0.1966	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,756	0.1966	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,692	0.1966	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,837	0.1966	Valid
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,692	0.1966	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,816	0.1966	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,750	0.1966	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,749	0.1966	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,440	0.1966	Valid

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,937	0.1966	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,835	0.1966	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,938	0.1966	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,751	0,70	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,774	0,70	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,708	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,882	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Parameter	Nilai uji
Total Responden	100
Standar Deviasi	1,16019817
Kolmogorov-Smirnov (Z)	0,844
Signifikan (2 tailed)	0,474

Sumber: Hasil Output SPSS

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,679	1,472	Nonmultikolinearitas
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,735	1,360	Nonmultikolinearitas
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,814	1,228	Nonmultikolinearitas

Sumber : Hasil Output SPSS

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,995	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,131	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,956	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Output SPSS

Tabel 6. Nilai Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.683	0.898		0.760	0.449
X <sub>1</sub>	0.432	0.059	0.565	7.293	0.000
X <sub>2</sub>	0.113	0.048	0.175	2.347	0.021
X <sub>3</sub>	0.197	0.068	0.206	2.909	0.005

Sumber : Hasil Output SPSS

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model Summary <sup>b</sup>	0,780	0,609	0,597	1,178

Sumber : Hasil Output SPSS

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig. t	Hasil
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,000	Signifikan
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,021	Signifikan
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,005	Signifikan

Sumber : Hasil Output SPSS

## Pembahasan

### Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin baik kepemimpinan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adanya hal tersebut akan mencapai tujuan perusahaan. Hasil ini sesuai dengan teori Robbins (2010:146), menerangkan kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya, tentu saja tujuan dari perusahaan merupakan output dari hasil berupa kinerja yang baik sehingga dapat berdampak terhadap perusahaan atau organisasi. Penelitian Wiratma (2013:132) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dilihat dari pengarahannya, keteladanan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang sesuai maka kinerja karyawan akan meningkat dengan pengambilan keputusan yang tepat, berkomunikasi baik dengan bawahan, dapat memotivasi dan menciptakan suasana kerja yang baik. Kesimpulan yang dapat ditarik dari indikator tersebut yaitu dengan peran pemimpin yang dapat menggerakkan karyawan ke arah tujuan organisasi namun dengan langkah - langkah yang tepat dapat mempengaruhi proses sampai dengan hasil kerja dari seorang karyawan.

### **Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin kompensasi yang di berikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan ke karyawan dapat di lihat dari Gaji yang diterima karyawan, upah yang diberikan perusahaan sudah, insentif yang diberukan perusahaan, tunjangan dari perusahaan dan fasilitas dari perusahaan. Hasil ini sesuai dengan teori Irwanto & Melinda (2015), tujuan manajemen kompensasi adalah mendorong kinerja agar bernilai lebih dengan memfokuskan pada penggajian kinerja dan skema bagi hasil pada bidang-bidang yang memungkinkan dicapainya nilai lebih secara maksimal. Dari kompensasi yang didapat maka dapat menjadi dorongan bagi setiap pegawai dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Penelitian Agung, Agung dkk., (2019) yang menyatakan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensansi yang sesuai maka kinerja akan meningkat dengan beberapa indikator yang harus diperhatikan perusahaan berupa gaji, upah lembur, insentif, tunjangan, dan fasilitas mencukupi dari perusahaan. Berdasarkan indikator tersebut dapat disimpulkan pemberian kompensasi yang sesuai dapat menumbuhkan keinginan bekerja karena kewajiban dari karyawan untuk bekerja dengan baik dengan kompensasi sebagai hak yang diperoleh karyawan.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasi ini menunjukkan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Tingkat disiplin yang diberikan perusahaan ke karyawan dapat di lihat dari taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja. Berdasarkan dengan adanya hal tersebut karyawan akan bersedia patuh terhadap perusahaan. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Afandi (2016:2) Dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan

oleh perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja bersifat positif dan signifikan. Sejalan dengan penelitian Apfia (2017) yang menyatakan berpengaruh signifikan dan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja atau kinerja yang akan dicapai. Tingkat kedisiplinan yang baik maupun tidak dapat berdampak pada kinerja dapat ditunjukkan dengan datang tepat waktu, patuh terhadap SOP, dan bekerja sesuai jam kerja agar tercapainya tujuan organisasi. Kesimpulan yang dapat ditarik yaitu dengan ketaatan pada tiap-tiap proses bekerja dengan ketentuan yang berlaku dapat berdampak pada efektifitas maupun efisiensi dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Jaya Plastindo.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Jaya Plastindo.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Jaya Plastindo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2016, *Concept And Indicator Human Resourcer Management For Management Researth*, Cetakan Ke-1, Cv Budi Utama Yogyakarta.
- Agung, Muhammad Djunaidi, Astuti, Puji. 2019 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk, Fakultas Ekonomi - Universitas Kediri
- Apfia, Ferawati (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
- Getol, Gunadi. 2012. *Management Miracle Series: Accepted Leader*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan Program IBM SPSS 25. Edisi IX. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irwanto, T., & Febrina Melinda, T. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kreitner, R. dan Kinicki. (2008), *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill
- Mahsun. 2013. *Metode Penelitian Bahasa: Tahapan, Strategi, Metode, dan Tekniknya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE
- Robbins, Stephen P. 2010. *Organizational Behavior*, Alih Bahasa Dr. Handayani Pujoatmoko, Jakarta; PT. Prenhallindo
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan ke-3 CV Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiratma, Sintaasih. (2013) Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana