PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA

(Survey Pada CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan)

Riana Vikri[1], Yoyo Sunaryo[2], Neng Evi Kartika[3]
Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kuningan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership, compensation and work environment, either partially or simultaneously, on work discipline at CV Wangun Unggas Perkasa. This research was conducted using descriptive analysis methods with a quantitative approach. The population in the research was all 49 employees of CV Wangun Unggas Perkasa, where the entire population was used as the research sample using saturated sampling techniques. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. Data were analyzed using classical assumption tests, multiple linear regression, coefficient of determination tests and hypothesis tests. Data processing used SPSS version 25 software. The results of the analysis show that the leadership variable has a positive and significant effect on work discipline. The compensation variable has a positive and significant effect on work discipline. Work environment variables have a positive and significant effect on work discipline. Leadership, compensation and work environment variables simultaneously have a positive and significant effect on work discipline.

Keywords: *Leadership, Compensation, Work Environment, Work Discipline*.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan sumber daya dinilai penting karena menjadi indikator dan tolak ukur dalam pengembangan keberhasilan suatu perusahaan. Suatu perusahaan memiliki beragam jenis sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting didalam suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan. Salah satu cara yang paling efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mubarok & Irbayuni, 2021).

Disiplin adalah sikap hormat dan sikap seorang karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, namun kurangnya disiplin kerja akan menjadi penghalang yang menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Kamal, 2015). Pada dasarnya, disiplin yang

baik akan tumbuh dan muncul karena kesadaran manusia itu sendiri. Disiplin yang tidak berasal dari hati nurani manusia adalah disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama (Shabrina, 2023).

Berdasarkan hasil observasi pada CV Wangun Unggas Perkasa menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan yang masih kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan

banyaknya karyawan yang sakit, izin dan alpha. Menurut (Hasibuan, 2016) tingkat absensi merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi ketidakhadiran karyawan, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan semakin menurun.

Hal ini dapat dilihat pada data absensi karyawan CV Wangun Unggas Perkasa periode tahun 2021 – 2023, karena data absensi menunjukkan kedisiplinan kerja pegawai terhadap peraturan yang berlaku di CV Wangun Unggas Perkasa, oleh karena itu data absensi juga dapat menunjukkan bahwa terdapat masalah pada disiplin kerja. Data absensi karyawan CV Wangun Unggas Perkasa periode tahun 2021 – 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan
CV Wangun Unggas Perkasa
Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Seharusnya	Ketidakhadiran				Total Tidak Hadir	%
				S	I	A	C		
2021	65	300	19.550	220	171	136	79	606	3,09%
2022	64	296	18.837	208	215	111	143	677	3,59%
2023	49	301	14.749	211	74	203	91	579	3,92%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel rekapitulasi ketidakhadiran karyawan CV Wangun Unggas Perkasa dapat dilihat bahwa tingkat absensi cukup tinggi. Pada tahun 2021 tingkat absensi mencapai 3,09% pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 3,59% sedangkan pada tahun 2023 juga mengalami kenaikan menjadi 3,92%. Menurut Mudiartha, dkk dalam (Dwipayana & Sariyathi, 2018), (Manalu & Adzimatinur, 2024) menyatakan bahwa tingkat absensi 2% sampai 3% masih tergolong baik, dan jika tingkat absensi diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Hal ini mendukung fenomena penelitian yaitu kurang optimalnya tingkat kedisiplinan karyawan dikarenakan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang mencapai 3,92% dengan alasan seperti sakit, izin, alpha dan cuti.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada CV Wangun Unggas Perkasa
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada CV Wangun Unggas Perkasa
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompensasi terhadap disiplin kerja pada CV Wangun Unggas Perkasa
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada CV Wangun Unggas Perkasa

Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2018) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh pimpinan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepemimpinan

Menurut Maxwel dalam (Busro, 2018), (Harjadi et al., 2019), (Maulana & Wiharno, 2022) kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*).

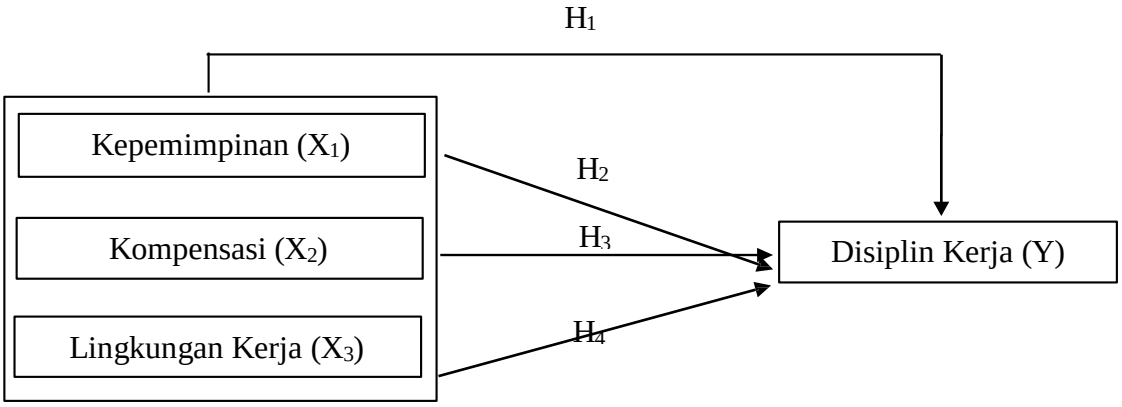
Kompensasi

Menurut (Sinambela, 2016), (Djuniardi et al., 2022) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2023), (Jahidah, 2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan yang meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, suasana kerja, dan juga hubungan kerja antar karyawan di perusahaan.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 2.1
Paradigima Penelitian

HIPOTESIS

H_1 : Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
H_2 : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
H_3 : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
H_4 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015), (Wachjuni et al., 2024) menyatakan menyatakan bahwa metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, variabel hubungan masa lalu atau sekarang, dan untuk

menguji sejumlah hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu.

Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut (Sugiyono, 2015)penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut (Sugiyono, 2015), (Gunawan & Wachyuni, 2020) mengemukakan bahwa populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV Wangun Unggas Perkasa di Kabupaten Kuningan yang berjumlah 49 orang. Menurut (Sugiyono, 2015) mengemukakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut**.** Metode penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Wangun Unggas Perkasa sebanyak 49 orang.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data menggunakan Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer menurut (Sugiyono, 2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner. Kuesioner ini menggunakan pengukuran skala likert. Kuesioner dibuat dengan serangkaian pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk mendapatkan data yang bersifat ordinal (Ghozali, 2018) (Watulandi, 2022). Data Sekuder dalam penelitian ni sebagai bahan penunjang pembahasan penelitian. Data sekunder menurut (Sugiyono, 2015), (Marwa & Thamrin, 2016) sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.674	6.316		.740	.463
	Kepemimpinan	.394	.140	.327	2.819	.007
	Kompensasi	.306	.139	.253	2.210	.032
	Lingkungan Kerja	.426	.139	.360	3.074	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS Statistics Version 25

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 4,674 + 0,394 X1 + 0,306 X2 + 0,426 X3

Rumus di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta 4,674 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan, kompensasi

dan lingkungan kerja sebesar 0, maka tingkat disiplin kerja adalah sebesar 4,674.

b. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,394 maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada kepemimpinan sebesar 1 kali maka tingkat disiplin kerja meningkat sebesar 0,394.
c. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,306 maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada kompensasi sebesar 1 kali maka tingkat disiplin kerja meningkat sebesar 0,306.
d. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,426 maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap dsiplin kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada lingkungan kerja sebesar 1 kali maka tingkat disiplin kerja meningkat sebesar 0,426

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736[a]	.542	.511	5.588369

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Output SPSS Statistics Version 25

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar 51,1% (R square 0,511 x 100% = 51,1%). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi sebesar 51,1% oleh variabel independen yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan 48,9% lainnya variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini seperti pengawasan, loyalitas, budaya organisasi dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1663.026	3	554.342	17.750	.000[b]
	Residual	1405.344	45	31.230		
	Total	3068.370	48			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber : Hasil Output SPSS Statistics Version 25

Dari hasil pengujian diketahui nilai F_{hitung} sebesar 17.750. karena nilai F_{hitung} 17.750 > F_{tabel} 2,81, maka dapat disimpulkan kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.674	6.316		.740	.463
	Kepemimpinan	.394	.140	.327	2.819	.007
	Kompensasi	.306	.139	.253	2.210	.032
	Lingkungan Kerja	.426	.139	.360	3.074	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS Statistics Version 25

1. Hasil analisis secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,819 kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} sebesar 2,01410. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,819 > 2,01410), maka H0 ditolak dan H1 diterima, serta nilai signifikansi 0,007 < 0,05. Maka berdasarkan hasil perhitungan tersebut, variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan.
2. Hasil analisis secara parsial variabel kompensasi (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,210 kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} sebesar 2,01410. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,210 > 2,01410), maka H0 ditolak dan H1 diterima, serta nilai signifikansi 0,032 < 0,05. Maka berdasarkan hasil perhitungan tersebut, variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan.
3. Hasil analisis secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,074 kemudian dikonsultasikan dengan t_{tabel} sebesar 2,01410. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,074 > 2,01410), maka H0 ditolak dan H1 diterima, serta nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Maka berdasarkan hasil perhitungan tersebut, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada CV Wangun Unggas Perkasa Kabupaten Kuningan.

SARAN

1. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kepemimpinan pada CV Wangun Unggas Perkasa, untuk variabel kepemimpinan didapatkan nilai skor terendah pada indikator pemberian penghargaan, untuk itu diharapkan pimpinan dapat lebih menghargai upaya pencapaian yang dilakukan oleh karyawan untuk memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kedisiplinannya untuk mencapai tujuan bersama.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kompensasi pada CV Wangun Unggas Perkasa, untuk variabel kompensasi didapatkan nilai skor terendah pada indikator insentif, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif sesuai dengan pencapaian dan kontribusi yang telah diberikan karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan diharapkan disiplin kerja karyawan juga akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai lingkungan kerja pada CV Wangun Unggas Perkasa, untuk variabel lingkungan kerja didapatkan nilai skor terendah pada indikator keamanan, untuk itu perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan lagi keamanan di tempat kerja agar karyawan merasa aman dan terlindungi ketika berada di lingkungan kerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seperti penghargaan, kemampuan, keadilan, pengawasan, loyalitas dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publisher.

Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya* (Pertama). Prenadamedia Group.

Djuniardi, D., Jumantini, E., & Jamhari, A. (2022). Trading volume, earnings per share and stock returns and their impact on bid-ask spreads on manufacturing industry sector stocks listed on the Indonesia stock exchange 2015-2018. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *8*(2), 383. https://doi.org/10.29210/020221467

Dwipayana, I. M. G. A., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja pada The Jayakarta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *7*(6), 2913–2941. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p3

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, W. H., & Wachyuni, W. (2020). Information Technology and Market Orientation on the Competitiveness and Performance of a Kuningan's Tourism Activity. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, *7*(2), 105. https://doi.org/10.24252/minds.v7i2.16379

Harjadi, D., Suhardi, D., Ayisiyah, N., & Kuningan, U. (2019). Electronic-Word of Mouth and Product Quality on Buying Interest Through Trust in Online Shops. *Trikonomika*, *18*(2), 74–79. https://doi.org/10.23969/trikonomika.v18i2.2140

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksarsa.

Jahidah, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Covid-19 dan Makroekonomi Terhadap Jakarta

Islamic Index (JII). *Indonesian Journal of Strategic Management*, *5*(2). https://doi.org/10.25134/ijsm.v5i2.7248

Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *15*(01), 61–70. http://jurnal.umsu.ac.id

Manalu, V. G., & Adzimatinur, F. (2024). How Digital Transformation Can Affect Product Innovation Performance Msmes: Evidence From West Java. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *22*(1), 253–266. https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.01.19

Marwa, W. S., & Thamrin, N. R. (2016). Extrovert Personality and Its Impact on Students' Argumentative Essay Writing Skill. *English Review: Journal of English Education*, *4*(2), 267. https://doi.org/10.25134/erjee.v4i2.340

Maulana, Y., & Wiharno, H. (2022). Fintech P2P Lending dan Pengaruhnya Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Indonesian Journal of Strategic Management*, *5*(1). https://doi.org/10.25134/ijsm.v5i1.5741

Mubarok, D. H., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Shelter Nusantara. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(2), 177–183.

Shabrina, N. (2023). Peran Pelatihan Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Disiplin Karyawan. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, *10*(3), 504–512. https://doi.org/10.29210/175400

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja - Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela*. PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Alfabeta

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana.

Wachjuni, W., Oktaviani, W., & Mahsyar, J. H. (2024). Strategies To Improve The Performance Of Msme's In Kuningan Regency. *Journal of Social Research*, *3*(2), 609–619. https://doi.org/10.55324/josr.v3i2.1913

Watulandi, M. (2022). Pengaruh Persepsi, Tingkat Pendapatan, Dan Promosi Bank Terhadap Keputusan Investasi Produk Reksadana (Studi Pada Nasabah Perbankan Selaku Investor Reksadana Kota Cirebon). *Indonesian Journal of Strategic Management*, *5*(2). https://doi.org/10.25134/ijsm.v5i2.6545