ARTIKEL

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT WONOJATI WIJOYO KEDIRI TAHUN 2018 DITINJAU DARI KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN

Oleh:

NAMA : DEWI MASRUROH

NPM : 14.1.02.02.0145

Dibimbing oleh :

1. **Restin Meilina, M.M.**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Dewi Masruroh
NPM	: 14.1.02.02.0145
Telepun/HP	: 081332935181
Alamat Surel (Email)	: dewidedemasruroh338@gmail.com
Judul Artikel	: Analisis Kinerja Karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediri tahun 2018 Ditinjau dari Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan
Fakultas – Program Studi	: FE/Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jl. K.H Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kediri, Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme.
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 03 Agustus 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Restin Meilina.,M.M. NIDN. 0721058605	Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M. NIDN. 0725075601	Dewi Masruroh NPM.14.1.02.02.0145

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT WONOJATI WIJOYO KEDIRI TAHUN 2018 DITINJAU DARI KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN

DEWI MASRUROH
NPM: 14.1.02.02.0145

Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen

dewidedemasruroh338@gmail.com

Nama Dosen Pembimbing
1. Restin Meilina., M.M.
2. Amat Pintu Batu Silalahi, S.E, M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi perlunya peningkatan kinerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediri karena adanya masalah penurunan kinerja karyawan yang disebabkan kurangnya kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan yang kurang nyaman. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh: (1) Kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediri tahun 2018 (2) Disiplin Kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTWonojati Wijoyo Kediri 2018 (3) Kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediri tahun 2018 (4) Kompensasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediri tahun 2018.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini yaitu 76 orang dengan populasi 380 orang yang merupakan karyawan PT Wonojati Wijoyo Kediri. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner dan diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan *software SPSS For windows versi 23.*

Hasil dari penelitian ini, yaitu: (1) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediri tahun 2018 (2) Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo tahun 2018 (3) Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo tahun 2018 (4) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo tahun 2018. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pihak PT Wonojati Wijoyo Kediri dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan yang diberikan kepada para karyawan. Hal tersebut guna mempertahankan kualitas produksi sehingga PT Wonojati Wijoyo mampu bertahan dan bersaing di pasar nasional maupun internasional.

Kata Kunci : *Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*

I. LATAR BELAKANG

Ketatnya persaingan usaha yang semakin ketat pada era globalisasi sekarang ini, menuntut perusahaan untuk selalu meningkatkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM diperlukan agar kinerja karyawan dapat semakin meningkat yang mengarah pada pencapaian tujuan.

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini, para pimpinan yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan - kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan mencangkup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Untuk mencapai tujuan tersebut peranan sumber daya manusia disini adalah karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Secanggih apapun teknologi namun tidak dijalankan karyawan dengan baik maka tidak akan optimal. Sehingga perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Rivai (2013) mendefinisikan kinerja adalah

> hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan Sulthon (2013) mendefinisikan, kinerja sebagai

> hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dengan memahami faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, maka perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Penjelasan lain di sampaikan oleh Mangkunegara (2011), istilah kinerja berasal dari *Job Performance atau Actual Performanc*e (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian "kinerja" merupakan "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Adapun pendapat Bangun (2012: 234) "indikator kinerja" yang juga merupakan ukuran baik buruknya kinerja karyawan adalah "jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama" dalam menyelesaian suatu pekerjaan.

PT Wonojati Wijoyo yang bergerak dibidang produksi *futniture* kayu jati dan berlokasi di Jalan Mataram No 1, Desa Karangrejo Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri dalam awal penelitian perusahaan tampaknya memiliki permasalahan kinerja, tepatnya masalah target atau sasaran produksi. Dalam penelitian awal tersebut, peneliti mendapatkan informasi yang lebih dalam mengenai faktor tersebut dan menemukan fakta awal bahwa divisi perencanaan bekerja tidak optimal artinya divisi ini mempunyai *planning* yang lemah. Sehingga mengakibatkan bagian pembahanan sulit mengatur antara bahan di lapangan dan SPK (Surat Perintah Kerja) akibatnya banyak komponen diproduksi yang tidak bisa dirakit untuk menjadi satu kesatuan produk (set), kondisi ini berpengaruh pada pengiriman ke *buyer*. Adapun rekapan *rest order*/ *purchase order* PT Wonojati Wijoyo sebagai berikut pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1
***Rest Order* Wonojati Wijoyo**

Tahun	Jumlah PO	PO yang terpenuhi	PO yang tidak terpenuhi	Persentase Pemenuhan PO
2015	60.184 Set	41.641 Set	19.869 Set	70%
2016	37.863 Set	35.907 Set	4.913 Set	94%
2017	45.737 Set	39.036 Set	8.062 Set	85%

Sumber : PT Wonojati Wijoyo Kediri, 2018

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa PT Wonojati Wijoyo menerima pesanan order dari *buyer* / pembeli setiap satu tahun sekali. Pada tahun 2015 PT Wonojati Wijoyo menerima order sebanyak 60.184 set, namun hanya mampu menyelesaikan 70% dari jumlah order. Kondisi ini berpengaruh untuk pesanan di tahun 2016 sebanyak 37.863 set yang berarti mengalami penurunan 62% dari tahun 2015. Sedangkan di tahun 2017 PT Wonojati Wijoyo hanya menerima order sebanyak 45.737 set dan baru mampu menyelesaikan 85% dari order yang diminta. Dari peningkatan jumlah order dari tahun 2016 ke tahun 2017 di ikuti juga dengan penurunan persentase pemenuhan order dari 94% menjadi 85%. Sehingga kuat dugaan permasalahan kinerja karyawan di atas disebabkan oleh faktor kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan.

Hasibuan (2012) berpendapat bahwa, “kompensasi” merupakan

> Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Definisi lain dikemukakan oleh Handoko (2008), “kompensasi” adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Dengan demikian, perusahaan harus peduli akan kompensasi

karyawannya guna peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Selain kompensasi, disiplin kerja juga tergolong faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Sutrisno (2009), mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku". Sehingga disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Pendapat tersebut juga selaras dengan pendapat Menurut Santoso (2006), "disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang dan diberikan kepadanya". Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat ambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap sukarela menaati semua peraturan dan menyadari semua tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun faktor lain yang perlu diperhatikan yakni kepemimpinan. Sutrisno (2009), "kepemimpinan" adalah "kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama". Definisi lain dijelaskan oleh Suwatno (2013), menyatakan "kepemimpinan" adalah "kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran". Kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu perusahaan.

Permasalahan yang hampir serupa dengan yang telah disebutkan di atas pernah diteliti oleh Mohammad Sulton (2013) berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Gentong Gotri Semarang dengan menggunakan metode Analisis Linier Berganda. Hasil analisis tersebut

menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Kinerja Karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediri Tahun 2018 Ditinjau dari Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan".**

II. METODE PENELITIAN

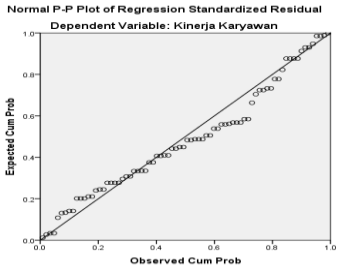
Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang menggunakan angka-angka perhitungan dengan metode statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wonojati Wijoyo Kediri dengan teknik *Simple Random Sampling* dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Alasan penetapan simple random sampling adalah homogenitas populasi seperti yang telah disebutkan. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan SPSS versi 23.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4.2
Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian data atau model regresi data atau model regresi dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.994	1.006
Disiplin Kerja	.818	1.222
Kepemimpinan	.818	1.223

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel bebas (kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk kompensasi sebesar 0,994 dan VIF sebesar 1,006 variabel disiplin kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,818 dan VIF sebesar 1,222 dan variabel kepemimpinan dengan nilai *tolerance* sebesar 0,818 dan VIF sebesar 1,223. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbukti terbebas dari gejala multikolinearitas.

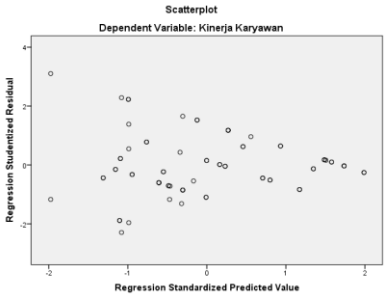
c. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638[a]	.406	.382	2.439	1.810

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 23, 2018

Berdasarkan tabel di atas nilai DW sebesar 1,810 sedangkan DW tabelnya untuk tingkat α=5% dengan n=76 dan k=3 adalah batas bawah (dl = 1,214 dan du = 1,650) dan batas atas (4 – du = 2,350) dapat disimpulkan nilai Durbin-Watson (DW) terletak antara du dan 4-du, sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas hasil analisis data dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics* 23, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	5.428	3.192	
	Kompensasi	.298	.095	.287
	Disiplin Kerja	.460	.097	.475
	Kepemimpinan	.142	.070	.203

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.14 di atas, maka dapat dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 5,428 + 0,298\ X_1 + 0,460\ X_2 + 0,142\ X_3 + e$

persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut ini:

1) Konstanta = 5,428
   Apabila kompensai (X1), disiplin kerja (X2) dan kepemimpian (X3) diasumsikan memiliki pengaruh, maka nilai kinerja karyawan sebesar 5,428.

2) Koefisien X_1 = 0,298
   apabila kompensasi (X1) naik 1 (satu) satuan dan disiplin kerja (X2) juga kepemimpian (X3) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,298. Adapun sebaliknya, jika kompensasi (X1) turun 1 (satu) satuan dengan asumsi disiplin kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,298.

3) Koefisien X_2 = 0,460
   apabila disiplin kerja (X2) naik 1 (satu), kompensasi (X1) juga kepemimpinan (X3) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,460**.** Adapun sebaliknya, jika disiplin kerja (X2) turun 1 (satu) satuan dengan asumsi kompensasi (X1) dan kinerja karyawan (X3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,460.

4) Koefisien X_3 = 0,142
   Apabila kepemimpinan (X3) naik 1 (satu) satuan dan kompensasi (X1) juga disiplin kerja (X2) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,142 satuan. Adapun sebaliknya, jika kompensasi (X3) turun 1(satu) satuan dengan asumsikompensasi (X1), disiplin kerja (X2) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,142.

Dari persamaan regresi diatas, nilai tertinggi di peroleh dari variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,460 kemudian diikuti variabel kompensasi sebesar 0,298 dan nilai terendah diperoleh dari variabel kepemimpinan yaitu sebesar 0,142.

3. Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.700	.093
	Kompensasi	3.151	.002
	Disiplin Kerja	4.763	.000
	Kepemimpinan	2.019	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data *SPSS Statistic* 23, 2018

Berdasarkan hasil uji parsial diatas memperoleh hasil sebagai berikut:

a) Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows version 23 pada tabel uji t (parsial) diperoleh nilai signifikan variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 3,151 > 1,668 dengan taraf signifikan yaitu 0,002 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan Ha di terima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo Kediri.

b) Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows version 23 pada tabel uji t (parsial) diperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 4,763 > 1,668 dengan taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo Kediri.

c) Pengujian hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS for windows version 23 pada tabel uji t (parsial) diperoleh nilai signifikan variabel kepemimpinan memperoleh nilai hitung > t tabel 2,019 > 1,668 dengan taraf signifikan yaitu 0,047 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo Kediri.

4. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.218	3	97.769	16.435	.000[b]
	Residual	428.190	72	5.947		
	Total	721.408	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olah data *SPSS Statistic* 23, 2018

Berdasarkan perhitungan pada uji F (simultan) di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 16,435 dengan batas signifikansi 0,000 Sementara F tabel 2,76. Nilai F hitung 16,435 > F tabel 2,76 atau

nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan Ha diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo Kediri.

5. **Koefisien Determinasi**

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638[a]	.406	.382	2.439	1.810

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil olah data SPSS *Statistic* 23, 2018

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diatas diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,382. Dengan demikian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 38,2% dan sisanya yaitu 61,8% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 3,151 > 1,668 dengan taraf signifikan yaitu 0,002 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolah dan Ha diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo (2011),

> mengatakan bahwa memberikan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Hal ini berpengaruh signifikan terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Artinya semakin baik kompensasi

yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

2. **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 4,763 > 1,668 dengan taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo.

Disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi tolak ukur bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga perlu dikondisikan disiplin kerja yang tinggi untuk terus melekat pada setiap pribadi karyawan. Jika disiplin kerja yang tinggi dapat terkondisi dengan baik akan mendukung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2009), menyatakan bahwa disiplin kerja

> merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

3. **Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,019 > 1,668 dengan taraf signifikan yaitu 0,047 > 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan Ha diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo.

Hasibuan (2012), juga mengatakan bahwa

> pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin memegang peranan paling penting dari sebuah perusahaan, karena seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan di arahkan oleh pemimpin.

Jika sebuah perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya hendaknya dimulai dengan peningkatan kualitas seorang pemimpin. Koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo. Artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

4. **Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.**

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 16,435 dengan batas signifikansi 0,000. Sementara F tabel 2,76. Nilai F hitung 16,435 > F tabel 2,76 atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan Ha diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediri.

Dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,382 yang berarti bahwa 38,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 61,8%. Dari ketiga variabel yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja dengan nilai beta sebesar 0,460.

IV. PENUTUP

a. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang

telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo Kediri, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo Kediri.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo Kediri.
3. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo Kediri.
4. Secara simultan kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wonojati Wijoyo Kediri.

b. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka dapat diberi saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

   Perusahaan hendaknya meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan hal – hal berikut:

   a) Memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab atau beban pekerjaan, karena kompensasi mempunyai peran yang sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan
   b) Meningkatkan disiplin kerja, karena semakin baik tingkat disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
   c) Memperbaiki sistem kepemimpinan, karena semakin baik kepemimpinan yang di terapkan maka kinerja karyawan juga semakin baik.

2. Bagi Karyawan

   Terwujudnya kompensasi, disiplin kerja yang optimal dan kepemimpinan yang baik tentunya akan membuat karyawan termotivasi untuk semangat bekerja, cepat menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan lebih meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi peneliti Selanjutnya

   Dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,382 yang menunjukkan kompensasi, disiplin kerja dan

kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 38,2% dan sisanya yaitu 61,8% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, misalnya komunikasi organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, K3 dan lain-lain. Maka dari itu, untuk peneliti selanjutnya hendaknya menambah variabel-variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Peneletian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Astuti, Y. 2015. "Pengaruh GayaKepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pamella Supermarket 7. (Online), tersedia: (https://ejournal.unsrat.ac.id), diunduh 4 April 2018.

Arsyenda, Y. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus BAPPEDA kota Malang)". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.* (Online), tersedia: (https://ejournal.stiesia.ac.id) diunduh 15 Maret 2018.

Artana. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resto dan Spa". *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, Vol.2* (Online), tersedia: (https://journal.unnes.ac.id/artikel_sju/eeaj/9995.html). diunduh 17 Januari 2018.

Azwar, S. 2010. *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Djarwanto dan Subagyo. 2005. *Statistik Induktif.* Yogyakarta: BPFE.

Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, H. 2008. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, M.SP. 2012. *Manajemen Sumber DayaManusia.* Yogyakarta: PT Aksara.

Irfan , F. 2012. *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*. Bandung : CV Alfabeta.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kartini, Kartono, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, AP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

Naibaho. S. 2016. "Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol 16 No. 02* (Online), tersedia:

(https://ejournal.unsrat.ac.id), diunduh 4 April 2018.

Priyatno, D. 2008. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Rachmawati, I. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Santoso, E. 2006. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BCA Kudus". *Economic Education Analysis Journal*, 5 (1). (Online), tersedia: (https://journal.unnes.ac.id/artikel_sju/eeaj/9995.html), diunduh 3 Februari 2018.

Sastrohadiwiryo, S. 2011. *Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT . Bumi Aksara.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sulthon, M. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja melalui Peningkatan Disiplin Kerja pada karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang". *Economic Education Analysis Journal*, 5 (1). (Online), tersedia: (https://journal.unnes.ac.id/artikel_sju/eeaj/9995.html), diunduh 10 April 2018.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Prenadamedia Group.

Suwatno, H. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: CV. Alfabeta.