

ARTIKEL

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD USAHA JAYA KEDIRI**
*(The Influence of Leadership, Compensation, and Work Discipline on
Employee Performance UD Usaha Jaya Kediri)*



Oleh:

JUAN PERMANA

13.1.02.02.0520

Dibimbing oleh :

- 1. Poniran Yudho Leksono., S.E., M.M.**
- 2. Ronny Kurniawan, M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2018**

SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

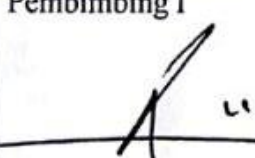
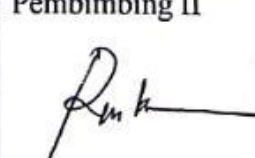
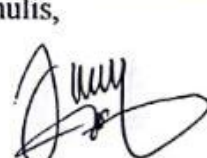
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Juan Permana
NPM : 13.1.02.02.0520
Telepon/HP : 081555972187
Alamat Surel (Email) : juanpermana18@gmail.com
Judul Artikel : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD USAHA JAYA KEDIRI
Fakultas – Program Studi : Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi : Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112

Dengan ini menyatakan bahwa :

- artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

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

Mengetahui		Kediri, 23 Januari 2018
Pembimbing I  Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M. NIDN.0704047306	Pembimbing II  Rony Kurniawan, M.M. NIDN.0730076804	Penulis,  Juan Permana NPM 13.1.02.02.0520

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD USAHA JAYA KEDIRI

Juan Permana

13.1.02.02.0520

Ekonomi - Manajemen

juanpermana18@gmail.com

1. Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M. 2. Ronny Kurniawan, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan, pihak perusahaan dituntut untuk lebih berperan dalam menyiapkan kinerja karyawannya agar tercipta karyawan yang handal dan professional sehingga mampu mencapai sasaran pencapaian tujuan perusahaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Sehingga diperlukan suatu upaya yang dapat menjadi solusi sehingga permasalahan-permasalahan tersebut dapat segera diatasi.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD Usaha Jaya Kediri? (2) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Usaha Jaya Kediri? (3) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Usaha Jaya Kediri? (4) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD Usaha Jaya?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 35 karyawan UD Usaha Jaya dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS for windows versi 23.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD Usaha Jaya (2) Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan UD Usaha Jaya (3) Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Usaha Jaya (4) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Usaha Jaya.

Implikasi dan saran untuk penelitian ini adalah Kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja yang ada di UD Usaha Jaya Kediri sudah cukup baik, sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja serta tuntutan ekonomi dari para pekerja atau karyawan. Sehingga, untuk meningkatkan kinerja dari karyawan agar dapat mencapai target produksi maka, kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja harus ditingkatkan lebih baik lagi.

KATA KUNCI : kinerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja

I. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya. Salah satu fungsi manajemen yang diaplikasikan dalam perusahaan adalah fungsi personalia. Manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan berhasil.

Dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan, pihak perusahaan dituntut untuk lebih berperan dalam menyiapkan kinerja karyawannya agar tercipta karyawan yang handal dan professional sehingga mampu mencapai sasaran pencapaian tujuan perusahaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dengan demikian, diperlukan suatu upaya yang dapat menjadi solusi sehingga permasalahan-permasalahan tersebut dapat segera diatasi. Salah satu langkah permulaan yang dapat dijadikan upaya perbaikan dalam hal ini yaitu dengan melakukan suatu penelitian lebih mendalam tentang

kinerja karyawan dalam hal ini peneliti menghubungkannya dengan kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2014:105), kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Hal ini sejalan dengan penelitian Kiswanto (2010), "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda". Dengan hasil ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat komunikasi seorang pekerja semakin besarlah kinerja seseorang.

Karyawan dan pemimpin mempunyai kontribusi yang sangat

besar terhadap perusahaan, karena tanpa keduanya perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang diperusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik. Menurut Hasibuan (2014:169), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan. Dan seorang pemimpin merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh pemimpin yang cakap dan terampil. Kepemimpinan yang baik serta komunikasi yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas, disiplin dan kreativitas merupakan modal utama yang harus dimiliki para karyawan UD Usaha Jaya dalam menunjukkan kinerjanya. Untuk itulah, maka dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan kurang efektif. Oleh karena itu setiap pimpinan harus

berusaha agar dapat melaksanakan komunikasi yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Kiswanto (2010) “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda 2010”. Dengan hasil ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kualitas kepemimpinan semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan ada hal lain yang harus diperhatikan perusahaan apabila menginginkan karyawannya tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif yaitu perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para karyawannya. Menurut Ardana (2012:153), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan adanya kompensasi yang memadai, maka seorang

karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Dalam perusahaan swasta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniadi (2012), “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah 2012”. Dengan hasil ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Untuk mengkondisikan karyawan agar senantiasa disiplin dalam bekerja, maka pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dan keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan. Disiplin kerja secara tidak langsung menumbuhkan gairah dan kinerja setiap individu untuk terwujudnya keinginan yang hendak dicapai. Untuk itu setiap manajer selalu berusaha mewujudkan disiplin kerja yang baik pada setiap karyawannya. Seorang manajer belum bisa dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika belum

mampu menciptakan kedisiplinan yang baik terhadap bawahannya. Menurut Hasibuan (2014:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan dituntut untuk mematuhi setiap peraturan yang berlaku dengan kesadaran dan kesediaan mereka, sehingga karyawan mampu memahami standart organisasi yang ditetapkan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Saputri (2014), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jatim Cabang Kediri 2014”. Dengan hasil ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan sebuah kunci perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

UD Usaha Jaya yang berlokasi di Jalan Airlangga Desa Paron Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri merupakan perusahaan yang

memiliki perkembangan cukup baik, dengan kinerja yang maksimal perusahaan ini yakin dapat mempertahankan eksistensinya. Berbagai upaya telah dilakukan pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saat ini para karyawan telah maksimal dalam melakukan pekerjaannya, tetapi tentu saja masih terdapat kekurangan yang tidak diketahui secara detail, hal ini menjadi tugas pemimpin untuk bisa mengantisipasi hal-hal yang dapat menurunkan kinerja para karyawan, karena seorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun, dan membimbing asuhannya. Setelah dilakukan observasi tampaknya UD Usaha Jaya memiliki permasalahan dalam hal kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja. Sering terjadi miskomunikasi serta kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan menjadi penyebab berkurangnya kinerja karyawan. Selain itu kompensasi juga menjadi masalah tuntutan kenaikan gaji karyawan belum direalisasikan oleh pimpinan. Mengenai disiplin kerja, permasalahan yang terjadi di UD

Usaha Jaya banyak karyawan yang sering melanggar peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Usaha Jaya Kediri”**.

II. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7), mengemukakan “pendekatan kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”. Penelitian ini awalnya bekerja dengan menggunakan aspek kualitatif dengan cara menyusun sejumlah kuesioner. Kuesioner ini kemudian akan dikuantifikasikan atau diwujudkan berupa angka-angka. Angka inilah yang menunjukkan skor kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja yang selanjutnya diolah

dengan menggunakan SPSS versi 23,0.

Menurut Sugiono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2016: 84), *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini ditempuh bila jumlah populasi relative kecil. Berhubung populasi berjumlah 35 orang maka yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh populasi sebanyak 35 orang.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan di UD Usaha Jaya Kediri. Artinya bahwa semakin meningkat kualitas kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

2. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD Usaha Jaya Kediri. Artinya bahwa semakin meningkat kompensasi maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

3. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UD Usaha Jaya Kediri. Artinya bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

4. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD Usaha Jaya Kediri. Artinya bahwa semakin meningkat kualitas kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama. Jakarta: Raja Press.
- Kiswanto, Muhammad. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. *Jurnal Eksis*, (online), 16 (1) : 1267-1439, tersedia: <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>, diunduh 3 Mei 2017.
- Kristanto, Pramudya H. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Kediri: FE UN. PGRI.
- Kurniadi, Fajar. (2012). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah*. Skripsi. Bandung: BNM. Universitas Widyatama.
- Laksmi Riani, Asri. (2013). *Manajemen SDM Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Leriana, C.D. Ciberda. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Humas Dan Protokol Kantor Pemerintahan Kabupaten*

- Kediri. Skripsi. Kediri: UN PGRI Kediri.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riana, Nova. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektora Waterpark Kabupaten Bandung*. Skripsi. Semarang: FE UD.
- Sandy Martha, Muhammad. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis di Universitas Widyatama Bandung.
- Saputri, Merisa. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Jatim Cabang Kediri*. Skripsi. Kediri: FE UN PGRI.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2013). *Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academy Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.