

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei pada Karyawan CV Maju Abadi Garment di Sukoharjo)

Kurnia Wijianti ¹⁾
Alwi Suddin ²⁾
Sunarso ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ kurniawijianti12@gmail.com

²⁾ a.sudin@yahoo.co.id

³⁾ sunarso66@gmail.com

ABSTRAK

The purpose of this study to determine the significance of the effect of compensation, motivation and discipline of work on employee performance CV Maju Abadi Garment and dominant variable influence on employee performance CV Maju Abadi Garment. This study used a survey method. Types of data used are qualitative and quantitative data source in the form of primary and secondary data. The technique of collecting data through observation, interviews and questionnaires. The population in this study are employees CV Maju Abadi Garment advanced as much as 311 employees. The sampling technique using proportional random sampling method were 81 respondents. Data were analyzed using classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, F and coefficient of determination. Based on that conclusion, compensation, motivation, and discipline significant effect on employee performance CV Maju Abadi Garment and compensation is the dominant variable influence on employee performance CV Maju Abadi Garment.

Keywords: *compensation, motivation, discipline work, employee performance*

PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan terdapat berbagai bidang, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka aktivitas perusahaan tidak berjalan dengan baik. Meskipun telah banyak perusahaan yang menggunakan teknologi yang canggih, namun suatu perusahaan pasti tetap memerlukan sumber daya manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia itu sendiri juga memerlukan suatu dorongan untuk dapat melakukan pekerjaannya.

Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Untuk dapat mencapai target perusahaan maka setiap karyawan harus meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan da-

pat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Dengan meningkatnya kinerja maka tujuan perusahaan akan tercapai. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2009: 67). "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut" (Wibowo, 2012: 7).

Faktor lain selain kinerja yaitu kompensasi, pemberian kompensasi merupakan suatu dorongan yang penting bagi karyawan karena jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan adil maka akan mendorong karyawan agar melakukan pekerjaannya lebih baik dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu kompensasi sangat penting agar karyawan dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pemberian kompensasi bertujuan agar karyawan merasa dihargai sehingga loyal terhadap perusahaan dan mempererat hubungan antara karyawan dan perusahaan. “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan, 2012: 118).

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dapat dikatakan disiplin apabila taat dan patuh pada aturan yang ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila kedisiplinan telah melekat dalam diri seseorang maka dalam melakukan pekerjaan tidak merasa menjadi beban dan justru akan loyal pada perusahaan. Dengan demikian semakin tinggi kedisiplinan seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut. “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2012: 193).

Dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, seorang karyawan sangat memerlukan dorongan agar dapat melakukan pekerjaannya lebih baik lagi. Dorongan tersebut disebut motivasi. Motivasi dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya maka kepentingan

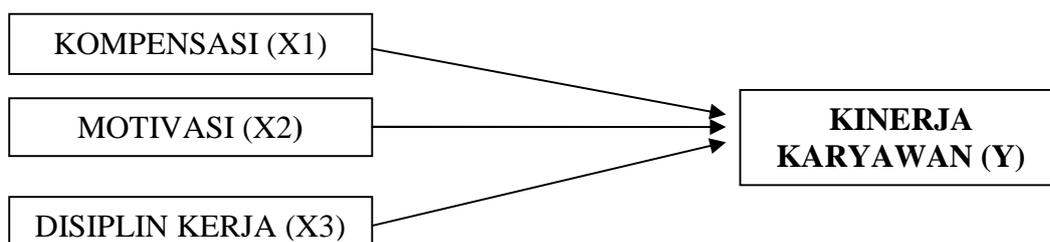
pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2007: 287).

Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Peningkatan kinerja yang baik akan membawa kemajuan bagi perusahaan dan, sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Labudo (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rumondor (2013) menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerjadan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hakim (2011) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Maju Abadi Garment di Sukoharjo; 2) untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Maju Abadi Garment di Sukoharjo; 3) untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Maju Abadi Garment di Sukoharjo; 4) untuk menganalisis variabel yang dominan pengaruhnya antara (kompensasi, motivasi dan disiplin kerja) pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV Maju Abadi Garment di Sukoharjo.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, terlihat bahwa terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas) = X
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.
2. Variabel Dependen (Terikat) = Y
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Maju Abadi Garment di Sukoharjo.
H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Maju Abadi Garment di Sukoharjo.
H₃ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Maju Abadi Garment di Sukoharjo.
H₄ : Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Maju Abadi Garment di Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah CV Maju Abadi Garment di Sukoharjo. Metode penelitian menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini karyawan CV Maju Abadi Garment, yaitu sebanyak 311 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *propotional random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan: kuesioner dan observasi. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Definisi operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi
Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan CV Maju Abadi Garment sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan kepada perusahaan. Indikator kompensasi menurut Simamora (2003: 445) dan kuesioner replikasi dari penelitian Puri (2016) setiap indikator terdapat satu pernyataan meliputi:
 - a. Gaji atau upah
 - b. Insentif
 - c. Asuransi
 - d. Tunjangan
 - e. Fasilitas kantor
2. Motivasi
Motivasi adalah faktor yang mendorong karyawan CV Maju Abadi Garment agar dapat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator motivasi menurut McClland dalam Mangkunegara (2009: 67) dan kuesioner replikasi dari penelitian Puri (2016) setiap indikator terdapat dua pernyataan meliputi:
 - a. Kebutuhan akan prestasi
 - b. Kebutuhan akan afiliasi
 - c. Kebutuhan akan kekuasaan
3. Disiplin Kerja
Disiplin adalah kepatuhan dan taat pada peraturan dan norma yang telah ditetapkan CV Maju Abadi Garment mengenai kewajiban dan larangan. Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2004: 40) dan kuesioner replikasi dari penelitian Wijaya (2016) meliputi:
 - a. Frekuensi kehadiran
 - b. Ketaatan pada standar kerja
 - c. Ketaatan pada peraturan kerja
 - d. Etika kerja
4. Kinerja
Kinerja adalah hasil kerja karyawan CV Maju Abadi Garment melakukan pekerjaannya dalam periode tertentu sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009: 67) dan kuesioner replikasi dari penelitian Puri (2016) setiap indikator terdapat satu pernyataan meliputi:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Kerjasama
- d. Tanggung jawab
- e. Inisiatif

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian adalah seperti tabel 1 berikut:

2. Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu kompensasi (X1) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, motivasi (X2) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, disiplin kerja (X3) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$ dan kinerja karyawan (Y) se-

banyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel kompensasi (X1) sebesar 0,982, motivasi (X2) sebesar 0,969, disiplin kerja (X3) sebesar 0,955 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,981 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik seperti tabel 2 di bawah ini:

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada CV Maju Abadi Garment. Adapun hasilnya seperti tabel 3 berikut:

Tabel 1: Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	1. Laki-laki	35	43 %
	2. Perempuan	46	57 %
	Jumlah	81	100,00
Usia	< 20	11	14%
	20 – 30	40	50%
	> 30	30	36%
	Jumlah	81	100,00
Pendidikan terakhir	SD	15	19%
	SMP	25	31%
	SMA	35	43%
	Sarjana	6	7%
	Jumlah	81	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	$Tolerance (0,156; 0,160; 0,169) > 0,10$ $VIF (6,401; 6,269; 5,904) < 10$	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	$p (0,057) > 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	$p (0,994; 0,330; 0,899) > 0,05$	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	$p (0,838) > 0,05$	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 3: Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	0,505	0,636	0,527
Kompensasi	0,509	5,653	0,000
Motivasi	0,177	2,098	0,039
Disiplin Kerja	0,280	3,485	0,001
F	: 244,141		0,000
Adjusted R ²	: 0,901		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,505 + 0,509X_1 + 0,177X_2 + 0,280X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

a : 0,505 artinya apabila kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) sama dengan 0, maka kinerja karyawan adalah positif.

b_1 : 0,509 artinya pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif, artinya apabila kompensasi tersebut sesuai harapan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dan disiplin kerja dianggap tetap.

b_2 : 0,177 artinya pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif, artinya apabila motivasi yang diberikan tersebut meningkatkan semangat kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_3) dianggap tetap.

b_3 : 0,280 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif, artinya apabila kedisiplinan dapat dilakukan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) dianggap tetap.

Dari analisis tersebut, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah variabel kompensasi

(X_1), karena nilai koefisien regresinya paling besar yaitu 0,509 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain (motivasi kerja (X_2) sebesar 0,177 dan disiplin kerja (X_3) sebesar 0,280), sehingga hipotesis ke-4 yang berbunyi: "Kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV Maju Abadi Garment", terbukti kebenarannya.

5. Uji t

Pengujian dengan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Adapun perhitungan untuk menguji hipotesis koefisien regresi linear secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Pengujian signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Langkah-langkah pengujian:

1) Menyusun formulasi hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2) *Level of significance* (α : 0,05)

3) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila p -value $\geq 0,05$

H_0 ditolak apabila p -value $< 0,05$

- 4) Kesimpulan
Hasil analisis diperoleh *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi: “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Maju Abadi Garment”, terbukti kebenarannya.
- b. Pengujian signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
Langkah-langkah pengujian:
- 1) Menyusun formulasi hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)
 $H_0: \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
 $H_a: \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
 - 2) *Level of significance* ($\alpha: 0,05$)
 - 3) Kriteria Pengujian
 H_0 diterima apabila *p-value* $\geq 0,05$
 H_0 ditolak apabila *p-value* $< 0,05$
 - 4) Kesimpulan
Hasil analisis diperoleh *p-value* sebesar $0,039 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi: “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Maju Abadi Garment”, terbukti kebenarannya.
- c. Pengujian signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
Langkah-langkah pengujian:
- 1) Menyusun formulasi hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)
 $H_0: \beta_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) *Level of significance* ($\alpha: 0,05$)
- 3) Kriteria Pengujian
 H_0 diterima apabila *p-value* $\geq 0,05$
 H_0 ditolak apabila *p-value* $< 0,05$
- 4) Kesimpulan
Hasil analisis diperoleh *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi: “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Maju Abadi Garment”, terbukti kebenarannya.

6. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model antara variabel independen dengan variabel dependen.

Langkah-langkah yang digunakan:

- a. Menyusun formulasi hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)
 $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah tidak tepat.
 $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah tepat.
- b. Menetapkan *level of significance* ($\alpha = 0,05$)
- c. Kriteria Pengujian
 H_0 diterima apabila *p-value* $\geq 0,05$
 H_0 ditolak apabila *p-value* $< 0,05$
- d. Kesimpulan
Hasil analisis diperoleh *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan tepat.

7. Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,901 berarti diketahui bahwa sumbangan pengaruh yang diberikan oleh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 90,1% sedangkan sisanya 9,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat hasil uji t adalah 5,653 dan didukung dengan tingkat signifikansi *p value* 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama yang telah dinyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Maju Abadi Garment” terbukti kebenarannya, sehingga hubungan yang dihasilkan adalah hubungan signifikan positif. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi sesuai harapan karyawan. Dari hasil penelitian ini, juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim (2011), Labudo (2013), dan Kasenda (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan didapat hasil bahwa nilai uji t adalah 2,098 dengan didukung tingkat signifikansi *p value* 0,039 < 0,05 sehingga hipotesis kedua yang telah dinyatakan bahwa “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada CV Maju Abadi Garment” terbukti kebenarannya. Apabila motivasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Dengan demikian hendaknya perusahaan memberikan motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2011), Rumondor (2013), dan Kasenda (2013), bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapat hasil nilai uji t adalah 3,485 dengan tingkat signifikansi *p value* sebesar 0,001 < 0,05 sehingga hipotesis ketiga yang telah dinyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Maju Abadi Garment” terbukti kebenarannya, sehingga hubungan yang dihasilkan adalah hubungan signifikan positif. Berarti jika kedisiplinan tersebut terus dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap meningkatkan kedisiplinan yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Labudo (2013) dan Rumondor (2013), bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Kompensasi Merupakan Variabel yang Dominan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, karena nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,509 di antara koefisien regresi variabel bebas lainnya. Dapat disimpulkan hipotesis keempat yang telah dinyatakan bahwa “kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja

karyawan pada CV Maju Abadi Garment” terbukti kebenarannya. Artinya kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil, layak dan sesuai harapan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada CV Maju Abadi Garment dan analisis data yang telah dilaksanakan maka kesimpulannya adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Dengan demikian perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi sesuai harapan karyawan.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila moti-

vasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian hendaknya perusahaan memberikan motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja terus dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap meningkatkan ke-disiplinan yang baik.

Variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV Maju Abadi Garment adalah kompensasi. Artinya kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil, layak dan sesuai harapan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, Khairul. 2011. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 11, No. 02, Oktober, hlm. 170-184.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasenda, Ririvega. 2013. “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol. 1. No. 3. Juni. hlm. 853-859.
- Labudo, Yusritha. 2013. “Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan”. *Jurnal EMBA*. Vol. 1. No. 3. Juni. hlm. 55-62
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Puri, Karintan Paramitha. 2016. “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Survei pada PD. BPR Bank Solo)”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rumondor, Vico Wentri. 2013. “Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan”. *Jurnal EMBA*. Vol. 1. No. 4. Desember. hlm. 1042-1052
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wijaya, Dwi. 2016. “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Homeschooling Kak Seto di Surakarta)”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.