
PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD MOJOSONGO

Studi kasus pada KUD Mojosoongo di Boyolali

Evi Widi Astuti¹, Dasmadi², Listyowati Puji³
Widievi1503@gmail.com
Universitas Boyolali

ABSTRACT

This study aims to determine and prove the influence of compensation, leadership and work discipline on employee performance at KUD Mojosoongo.

This research using quantitative research method with the collection of data through the technique of questionnaires. Sample used for this research is 30 employees of KUD Mojosoongo by using samplingjenuh method. The technique analysis used is multiple linear regression with SPSS 20. Then, seeing how big influence the compensation, leadership and work discipline on employees performance on hypothesis test. From regression analysis tes, explained that 26,3% variables of compensation, leadership and work discipline on employees performance. Meanhile 73,7% influenced by other variables.

Keywords : *Compensation, Leadership, Work Discipline and Employees Perfomance.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu perusahaan. Kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada didalamnya. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memiliki alat timbale balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama. Menurut Siagian (2002) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi,

motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini juga menuntut para karyawan agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja. Dalam mengelola kompensasi disuatu perusahaan maupun instansi dibutuhkan manajemen kompensasi professional yang bisa mengelolanya dengan baik.

Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut. Seorang pemimpin haruslah bisa

memahami kebutuhan para pekerjanya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut dekat dengan para pekerjanya dan mampu mengetahui dan menyelesaikan permasalahan mereka dalam bekerja. Dengan memiliki kepemimpinan efektif, diharapkan perusahaan bisa terus berkembang ke arah yang lebih baik.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka didalam Kopersi Unit Desa (KUD) diharapkan mampu menciptakan karyawan yang disiplin, dalam kedisiplinan para karyawan dibutuhkan pemimpin yang baik dan bijaksana serta mampu memberikan kompensasi (reward) kepada karyawan yang telah mencapai atau menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, peneliti ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan KUD Mojosoongo. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kud Mojosoongo)”**

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Mojosoongo ?
2. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Mojosoongo ?

3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Mojosoongo ?

4. Apakah kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Mojosoongo ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel didalam organisasi.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Malthis dan Jackson (dalam Fahmi, 2012 : 237) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian kinerja adalah penilaian hasil kerja yang dapat digunakan untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual.

Menurut Hasibuan (2001: 67) penilaian kinerja merupakan penilaian yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerjasana, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai. Adapun tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi dan penetapan besarnya balas jasa.

- Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai sukses.
- Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.
- Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

secara garis besar membagi kompensasi menjadi 3 jenis yaitu :

- 1) Kompensasi Langsung
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung
Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
- 3) Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Disiplin Kerja

Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2013;741).

Hani Handoko (2004) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Hasibuan (2005) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2008)

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (2002), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Fathoni (2009), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengkoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan di peroleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya (Armstrong, 2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan menurut Sudarmanto (2003) adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

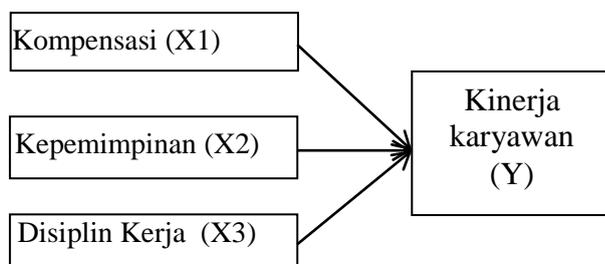
b. Teori- teori Kepemimpinan

- Teori Kelebihan
Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, dan kelebihan badaniah.
- Teori Sifat
Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, inisiasif, komunikatif dan kreatif.
- Teori Keturunan
Menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.
- Teori kharismatik
Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya

mempunyai daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

- Teori bakat
Teori ini disebut juga ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin.
- Teori Sosial
Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin, setiap orang mempunyai bakat menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan.

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN



1. Variabel Bebas (X)
Yaitu: kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja.
2. Variabel Terikat (Y)
Yaitu kinerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti. Variabel-variabel yang akan diuji adalah variabel independent yaitu kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja.

1. Data primer

Menurut sugiyono (2016: 137) adalah sumber data yang langsung memberikan data

kepada pengumpul data. Sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh karyawan KUD Mojosongo.

2. Data sekunder

Menurut sugiyono (2016: 137) adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumentasi. Data sekunder dari penelitian ini diambil dari peneliti sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah mencakup karyawan KUD Mojosongo. Koresponden di KUD Mojosongo yang mengambil sampel berjumlah 30 orang.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Alternatif	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	1
2.	Setuju (S)	2
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Teknik penelitian ini menggunakan teknik accidental sampling. Menurut Sugiyono (2016:150), Accidental sampling adalah teknik pengumpulan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu konsumen secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan bertemu itu cocok dengan sumber data.

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis di atas dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. (Sanusi, 2011 : 116). Dengan menggunakan skala likert diketahui bobot skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1, maka jumlah interval dapat dihitung sebagai berikut:

interval

$$= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

jumlah kelas 5

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut :

Skor rata-rata antara 1,00 – 1,79

Skor rata-rata antara 1,80 – 2,59

Skor rata-rata antara 2,60 – 3,39

Skor rata-rata antara 3,40 – 4,19

Skor rata-rata antara 4,20 – 5,00

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai

kritis *product moment* yaitu 0,600. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas masing-masing variabel:

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Ket.
Kompensasi (X ₁)	0,797	0,600	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,877	0,600	Reliabel
Diaiplin kerja (X ₃)	0,887	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,870	0,600	Reliabel

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai kritis *product moment* yaitu 0,600.

5. PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji hipotesis pertama

Uji F

a) Menentukan hipotesis

Ho :

kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Mojosoongo.

Ha :

kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Mojosoongo.

b) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0,05 dan menentukan taraf F_{hitung} dan F_{tabel} . Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 28 diperoleh :

a. F_{hitung} adalah 3.100

b. F_{tabel} dicari melalui tabel statistik pada signifikansi 0,05 serta $df_1 = 3$ dan $df_2 = 26$ ditemukan bahwa F_{tabel} adalah 2,98

c) Pengambilan keputusan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

d) Kesimpulan

Hasil Uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 3.100 (pada signifikansi $0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji hipotesis kedua

Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), tetapi jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Perumusan hipotesis:

Ho : kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Mojosoongo.

Ha : kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Mojosoongo.

Model	Unstandardized Coefficients		SC	t	Sig.
	B	Std. E			
1 (Constant)	36.968	10.442		3.540	.002
Kompensasi	.202	.144	.236	1.399	.173
Kepemimpinan	-.159	.226	-.120	-.705	.487
Disiplin kerja	.307	.120	.435	2.568	.016

Tabel 4
Hasil Uji t

Dari hasil data diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Analisis terhadap kompensasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan variabel kompensasi sebesar $0,173 > 0,05$ berarti kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

b. Analisis kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan variabel kompensasi sebesar $0,487 > 0,05$ berarti kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya kepemimpinan tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar $0,016 < 0,05$ berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

4.1 Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi linier berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependent (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel independent (kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan data diatas, diperoleh koefisien Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,263 atau (26,3%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

Hasil analisis data diatas menghasilkan nilai-nilai yang digunakan untuk membuktikan hipotesis dari penelitian, yaitu sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

Uji F digunakan apakah kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukan kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji secara simultan bahwa F_{hitung} sebesar 3,100 $> F_{tabel}$ sebesar 2,98 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan Oki Dwi Cahyo pada tahun (2015) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dalam upaya meningkatkan volume kinerja karyawan perusahaan harus meningkatkan kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan nilai koefisien determinasi(R^2) sebesar 0,263 memiliki pengertian bahwa

kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 26,3% selebihnya 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Hipotesis kedua

Uji t digunakan apakah kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji t menunjukkan nilai sig. $0,173 > 0,05$ berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan Oki Dwi Cahyo (2015) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dalam upaya meningkatkan volume kinerja karyawan perusahaan harus menerapkan kompensasi dengan baik. Agar kinerja karyawan lebih baik terhadap perusahaan tersebut. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan ialah dengan selalu memberikan kompensasi sesuai dengan tanggung jawab diberikan.

2. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji t menunjukkan nilai sig. $0,487 > 0,05$ berarti bahwa kepemimpinan tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oki Dwi Cahyo (2015) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa sebagian karyawan tidak mempertimbangkan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja mereka. Mungkin sebagian karyawan ada yang lebih mempertimbangkan kepemimpinan. Sehingga mereka dapat mencapai hasil pekerjaan dengan baik.

3. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji t menunjukkan nilai sig. $0,016 < 0,05$ berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oki Dwi Cahyo (2015) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan mempertimbangkan disiplin kerja sebagai tolak ukur pada pekerjaannya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal

6.PENUTUP

6.1 KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data dan membahas tentang citra merek, harga, kualitas produk terhadap keputusan pembelian hantphone Samsung (berbasis android) maka penulis dapat mengambil kesimpulan:

Berdasarkan hasil analisis Setelah melakukan analisis data dan membahas tentang kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KUD Mojosongo maka penulis dapat mengambil kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji secara simultan bahwa F_{hitung} sebesar $3,100 > F_{tabel}$ sebesar $2,98$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan Oki Dwi Cahyo pada tahun (2015) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan perusahaan harus meningkatkan kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,263$ memiliki pengertian bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar $26,3\%$ selebihnya $73,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji t menunjukkan nilai sig. $0,173 > 0,05$ berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan Oki Dwi Cahyo (2015) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan perusahaan harus menerapkan kompensasi dengan baik. Agar kinerja karyawan lebih baik terhadap perusahaan tersebut. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan ialah dengan selalu memberikan kompensasi sesuai dengan tanggung jawab diberikan.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji t menunjukkan nilai sig. $0,487 > 0,05$ berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oki Dwi Cahyo (2015) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa sebagian karyawan tidak mempertimbangkan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja mereka. Mungkin sebagian karyawan ada yang lebih mempertimbangkan kepemimpinan. Sehingga mereka dapat mencapai hasil pekerjaan dengan baik.

1. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan uji t menunjukkan nilai sig. $0,016$

$< 0,05$ berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oki Dwi Cahyo (2015) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan mempertimbangkan disiplin kerja sebagai tolak ukur pada pekerjaannya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

7.SARAN

Berdasarkan penelitian ini yang telah dilakukan dan kesimpulan diatas, adapun beberapa saran yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan pada KUD Mojosoongo antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan harus semakin meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan yang dicapai oleh perusahaan tercapai dengan baik, serta

pentingnya bagi perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan agar mereka lebih semangat untuk mengerjakan pekerjaannya.

Perusahaan harus mengembangkan dan memajukan potensi lebih yang dimiliki oleh para karyawan, terutama yang memiliki kontribusi lebih bagi perusahaan, pimpinan bisa melakukannya dengan merekomendasikan karyawan yang berprestasi.

Perusahaan harus tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja agar terciptanya disiplin kerja dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas obyek penelitian, tidak hanya variabel kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Sehingga menambah informasi yang lebih lengkap lagi tentang variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karya

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2011 *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19”*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko,T.,Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan. MSP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irfan, Fahmi. 2012 *“Manajemen (Teori, Kasus dan Solusi)”* Cetakan Kedua, Alfabeta. CV. Bandung.
- Mangkunegaran, Prabu. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Cetakan Kesepuluh. PT. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Mathis Robert L dan Jackson Joh H. 2002 *“Human Resource Management”*, alih bahasa Salemba Empat, Jakarta.
- Moeheriono (2012:95)
- Oki Dwi Cahyo. 2015 *“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)*. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. 2013 *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”* edisi kedua, cetakan kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Sofyandi, Herman. 2008 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Edisi Pertama. Cetakan Pertama Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013 *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Yuki, Gary. 2009 *“Kepemimpinan dalam Organisasi”* edisi kelima. PT. Indeks, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwatno, 2009 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Alfabeta, Bandung.