

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Compensation, Leadership, and Work Discipline: Influences on Employee Performance

Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Ronald Firdaus, hamkkam.jongsks25@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study investigates the impact of compensation and leadership on employee performance, with work discipline serving as an intervening variable. Using a saturated sample of 37 employees at an undisclosed organization, the research employs Partial Least Square analysis. The findings reveal that compensation and leadership both significantly influence work discipline and employee performance. Moreover, work discipline significantly affects employee performance. Notably, leadership exerts a significant influence on employee performance through work discipline, while compensation directly does not. These results underscore the critical role of leadership and compensation in shaping work discipline and, ultimately, employee performance, offering valuable insights for organizational management and human resource practices.

Highlights:

- **Compensation and Leadership Influence:** Both compensation and leadership play pivotal roles in shaping work discipline and employee performance.
- **Work Discipline's Mediating Role:** Work discipline acts as a significant intermediary in the relationship between leadership and employee performance.
- **Practical Implications:** These findings have practical implications for organizations aiming to enhance employee performance through effective compensation strategies and leadership practices.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Discipline, Employee Performance, Intervening Variable

Published date: 2023-10-01 00:00:00

PENDAHULUAN

Pada era revolusi industri 4.0 saat ini semua perusahaan akan saling bersaing dan berkompetisi untuk menunjukkan kedudukannya sebagai perusahaan yang unggul. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu meningkatkan sumber daya manusianya menjadi lebih baik. Dengan semakin meningkatnya teknologi maka SDM yang merupakan penggerak perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan alat ukur tingkat keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan ataupun gambaran mengenai apakah seorang karyawan telah dapat melaksanakan kegiatan atau kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan mampu meningkatkan mutu dan standar suatu perusahaan serta efektivitas perusahaan juga akan meningkat[1]. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain[2]

Salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah hasil dan manfaat yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah dan imbalan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut [3]. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka [4]. Kompensasi merupakan hal yang dicari oleh karyawan saat bekerja, karena karyawan bekerja untuk mendapatkan imbalan agar mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-harinya.

Factor kepemimpinan juga dapat berperan dalam meningkatnya kinerja karyawan selain dari faktor kompensasi. Kepemimpinan adalah fenomena yang terdapat dalam setiap komunitas, karena dimana manusia berinteraksi maka disana timbul fenomena kepemimpinan, mulai dari interaksi dalam kelompok yang paling primitif sampai ke yang paling maju, mulai dari kelompok yang paling terkecil sampai ke organisasi yang paling besar[5]. Pada era kemajuan teknologi saat ini aspek kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan hal yang harus dimiliki seorang pemimpin, dimana kemampuan tersebut dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya[6].

Penjelasan mengenai kompensasi dan kepemimpinan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja pada hakikatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya[7]. Karyawan dalam suatu perusahaan dapat menjadi disiplin dengan memberikan apa yang menjadi hak dan kebutuhan karyawan. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap perilaku seseorang dalam memenuhi ketentuan dan peraturan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan, dan secara umum diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan[8].

Perbandingan tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, dapat dilihat melalui data absensi karyawan pada CV. Ragil Putra Mulya saat mengerjakan salah satu proyek pembangunan gedung dan masjid di Universitas Mayjend Soenkono Mojokerto. Karyawan yang terlibat dalam proyek tersebut diperkirakan berjumlah 37 orang. Namun, dalam pelaksanaan proyek ini terdapat ketidakpastian jumlah karyawan yang hadir. Hal ini dapat dilihat dalam tabel absensi berikut ini:

| Tahun | Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah hari kerja | Jumlah absensi | | | Total hari kerja | Presentase absensi |
|-------|-----------|-----------------|-------------------|----------------|----|----|------------------|--------------------|
| | | | | A | I | S | | |
| 2020 | Januari | 37 | 24 | 39 | 22 | 20 | 888 | 9,1% |
| | Februari | 37 | 22 | 34 | 25 | 15 | 814 | 9% |
| | Maret | 37 | 24 | 40 | 29 | 19 | 888 | 10% |
| | April | 37 | 23 | 22 | 14 | 12 | 851 | 5,6% |
| | Mei | - | - | - | - | - | - | - |
| | Juni | - | - | - | - | - | - | - |
| | Juli | - | - | - | - | - | - | - |
| | Agustus | - | - | - | - | - | - | - |
| | September | - | - | - | - | - | - | - |
| | Oktober | 37 | 24 | 24 | 15 | 10 | 888 | 5,5% |
| | November | 37 | 25 | 21 | 10 | 7 | 925 | 4,1% |
| | Desember | - | - | - | - | - | - | - |

Table 1. Absensi Karyawan CV. Ragil Putra Mulya Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa proyek dikerjakan mulai dari bulan Januari 2020 dan berjalan sampai

bulan November 2020. Pada bulan Mei sampai September 2020 proyek diberhentikan sementara karena adanya pandemi Covid-19. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih kurangnya disiplin karyawan, dimana setiap bulannya masih ada karyawan yang tidak hadir. Rata-rata presentase ketidakhadiran karyawan mencapai 7,21% per-bulannya. Apabila dilihat dari rata-rata keseluruhan, tingkat absensi di CV. Ragil Putra Mulya masih tergolong tinggi. Dimana rata-rata tingkat absensi perbulan yang baik adalah 2-3%.

Permasalahan yang ditemukan pada CV. Ragil Putra Mulya membuat peneliti tertarik untuk menginvestigasi secara mendalam, sehingga peneliti mampu memberikan solusi bagi perusahaan atas permasalahan tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas penulis tertarik menggunakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Ragil Putra Mulya”**.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok[9]. Penelitian survei termasuk kedalam penelitian yang bersifat kuantitatif untuk meneliti perilaku suatu individu atau kelompok. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya[10]. Data yang akan dianalisis diambil di Universitas Mayjend Soenkono Mojokerto, yang merupakan tempat berlangsungnya proyek pembangunan gedung dan masjid yang sedang di kerjakan oleh CV. Ragil Putra Mulya. Universitas Mayjend Soenkono beralamat di Jl. Irian Jaya No.4, Mergelo, Kranggan, Kec. Prajurit Kulon, Kota Mojokerto, Jawa Timur 55165. Dalam penelitian ini penulis menggunakan karyawan dari CV. Ragil Putra Mulya Jetis sebagai objek penelitian populasi karyawan yang berjumlah 37. Dikarenakan total populasi tidak sampai dari 100 atau dapat dikatakan sebagai sampel jenuh, maka total sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu 37 karyawan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert[11]. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, Partial Least Square dan uji sobel[12].

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

| No | Item | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----|------|----------|---------|------------|
| 1. | X1.1 | 0,802 | | Valid |
| 2. | X1.2 | 0,860 | 0,316 | Valid |
| 3. | X1.3 | 0,812 | | Valid |
| 4. | X1.4 | 0,837 | | Valid |
| 5. | X2.1 | 0,900 | | Valid |
| 6. | X2.2 | 0,906 | 0,316 | Valid |
| 7. | X2.3 | 0,466 | | Valid |
| 8. | X2.4 | 0,900 | | Valid |
| 9. | X2.5 | 0,905 | | Valid |
| 10. | Z.1 | 0,688 | | Valid |
| 11. | Z.2 | 0,887 | 0,316 | Valid |
| 12. | Z.3 | 0,810 | | Valid |
| 13. | Z.4 | 0,882 | | Valid |
| 14. | Z.5 | 0,562 | | Valid |
| 15. | Y.1 | 0,921 | | Valid |
| 16. | Y.2 | 0,893 | 0,316 | Valid |
| 17. | Y.3 | 0,696 | | Valid |
| 18. | Y.4 | 0,590 | | Valid |
| | | | | |

| | | | |
|-----|-----|-------|-------|
| 19. | Y.5 | 0,895 | Valid |
|-----|-----|-------|-------|

Table 2. Hasil Uji Validitas

Pada uji validitas saat (α) =0,05 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuisioner dapat dikatakan valid[13].Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} seluruh instrumen lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,316 maka seluruh instrumen dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa, instrument variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------|------------------|------------|
| Kompensasi | 0,843 | Reliabel |
| Kepemimpinan | 0,871 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,815 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,863 | Reliabel |

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas intrumen menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha seluruh variabel lebih dari 0,7. Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada kuisioner dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya sebagai data penelitian.

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Kompensasi | 0,560 | 1,765 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| Kepemimpinan | 0,159 | 6,298 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja | 0,141 | 7,073 | Tidak terjadi Multikolinieritas |

Table 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Ketika nilai VIF (Variance Inflating Factor) kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka multikolinearitas tidak terjadi[14].Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari setiap variabel adalah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada setiap variabel lebih kecil dari 10,00 maka, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Signifikansi | Keterangan |
|----------------|--------------|-----------------------------------|
| Kompensasi | 0,248 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Kepemimpinan | 0,569 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Disiplin Kerja | 0,244 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Table 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 5 dari hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa, nilai signifikansi dari setiap variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

5. Hasil Uji Normalitas

| One Sample Kolmogrov -Smirnov Test | | |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|
| Unstandardized Residual | | |
| N | | 37 |
| Normal Parameters a.b | Mean Std. Deviation | 0.00000000.84778092 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.162 |
| | Positif | 0.162 |
| | Negatif | -0.081 |
| | Test Statistic | 0,162 |
| Exact. Sig. (2-tailed) | | 0,258 |

Table 6. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai Exact. Sig. (2-tailed) sebesar 0,258 artinya, $0,258 > 0,05$ sehingga data berdistribusi secara normal. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

6 . Hasil Partial Least Square

Pengujian model hubungan struktural berfungsi untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/ PLS). Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output patch coefficients dan indirect effect. Berikut penjelasan lengkap mengenai pengujian hipotesis[15].

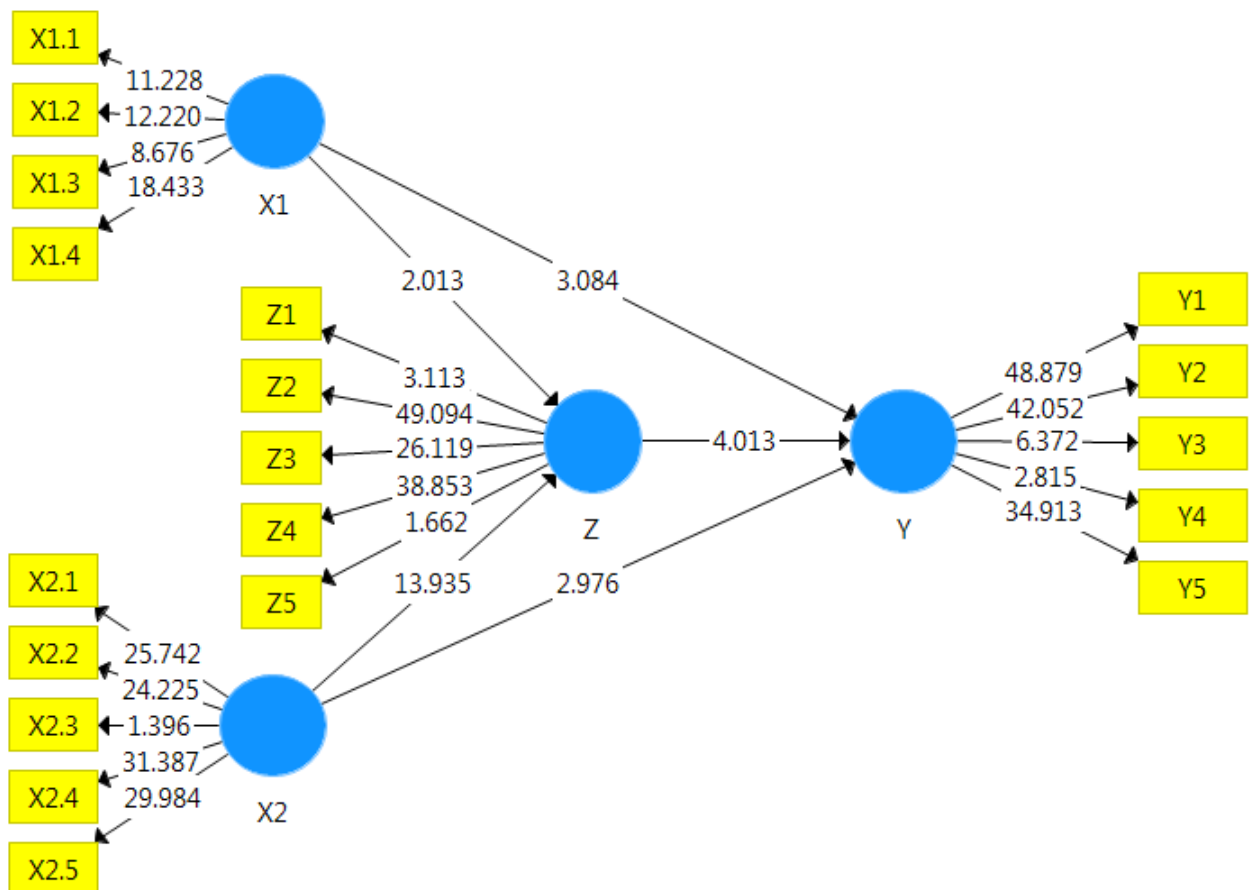


Figure 1. Hasil Uji Partial Least Square

| No | Hipotesis | Analisis | Kesimpulan |
|----|-----------|---|--|
| 1. | X1 → Z | Nilai Koefisien: 2.013 Pvalue: 0.160 Tstatistic: 0.045 Ttabel: 1,659 | Hasil analisis menunjukkan Tstatistic > Ttabel dengan Pvalue < 0.005 maka H0 ditolak sehingga terdapat |

| | | | |
|----|------|---|---|
| | | | pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja. |
| 2. | X2→Z | Nilai Koefisien: 0.843 Pvalue: 0.000 Tstatistic: 13.935 Ttabel: 1,659 | Hasil analisis menunjukkan Tstatistic > Ttabel dengan Pvalue < 0.005 maka H0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja. |
| 3. | X1→Y | Nilai Koefisien: 0.131 Pvalue: 0.002 Tstatistic: 3.084 Ttabel: 1,659 | Hasil analisis menunjukkan Tstatistic > Ttabel dengan Pvalue < 0.005 maka H0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | X2→Y | Nilai Koefisien: 0.385 Pvalue: 0.003 Tstatistic: 2.976 Ttabel: 1,659 | Hasil analisis menunjukkan Tstatistic > Ttabel dengan Pvalue < 0.005 maka H0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan |
| 5. | Z→ Y | Nilai Koefisien: 0.519 Pvalue: 0.000 Tstatistic: 4.013 Ttabel: 1,659 | Hasil analisis menunjukkan Tstatistic > Ttabel dengan Pvalue < 0.005 maka H0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |

Table 7. Hasil Analisis Partial Least Square

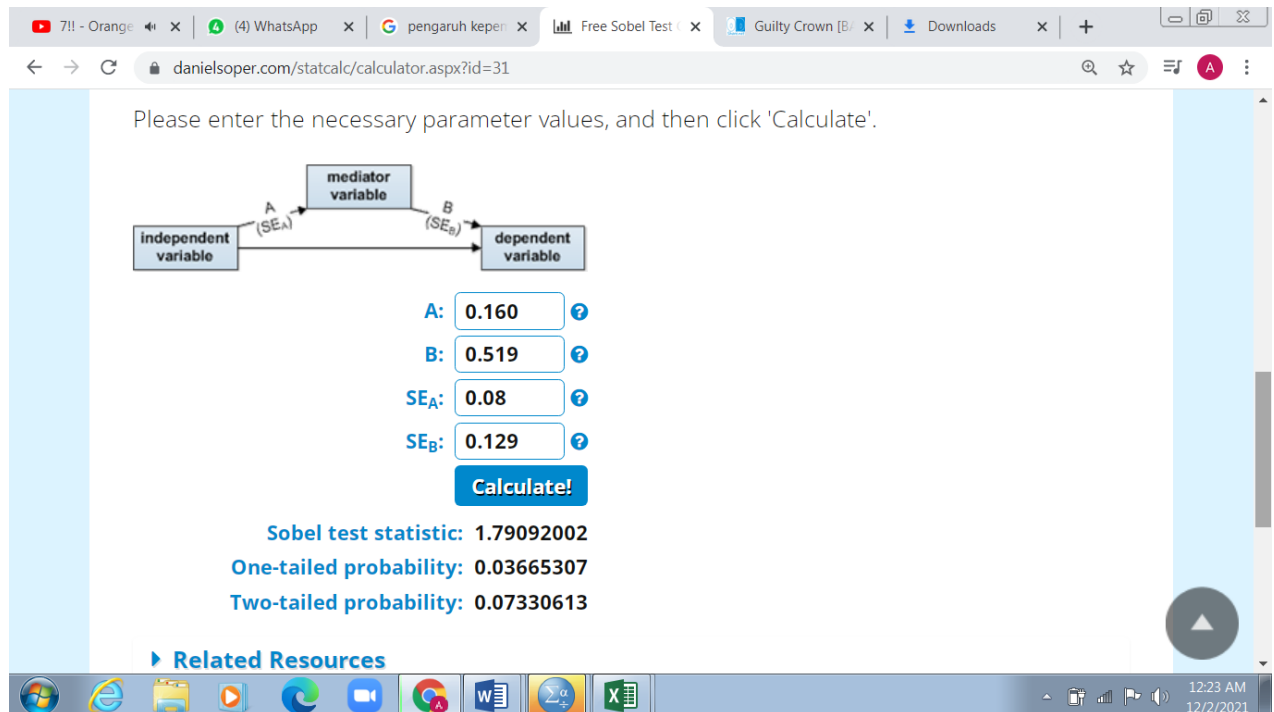


Figure 2. Uji Sobel X_1 (Kompensasi)

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan hasil pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja adalah sebesar 1,790 dengan nilai signifikansi 0,073 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

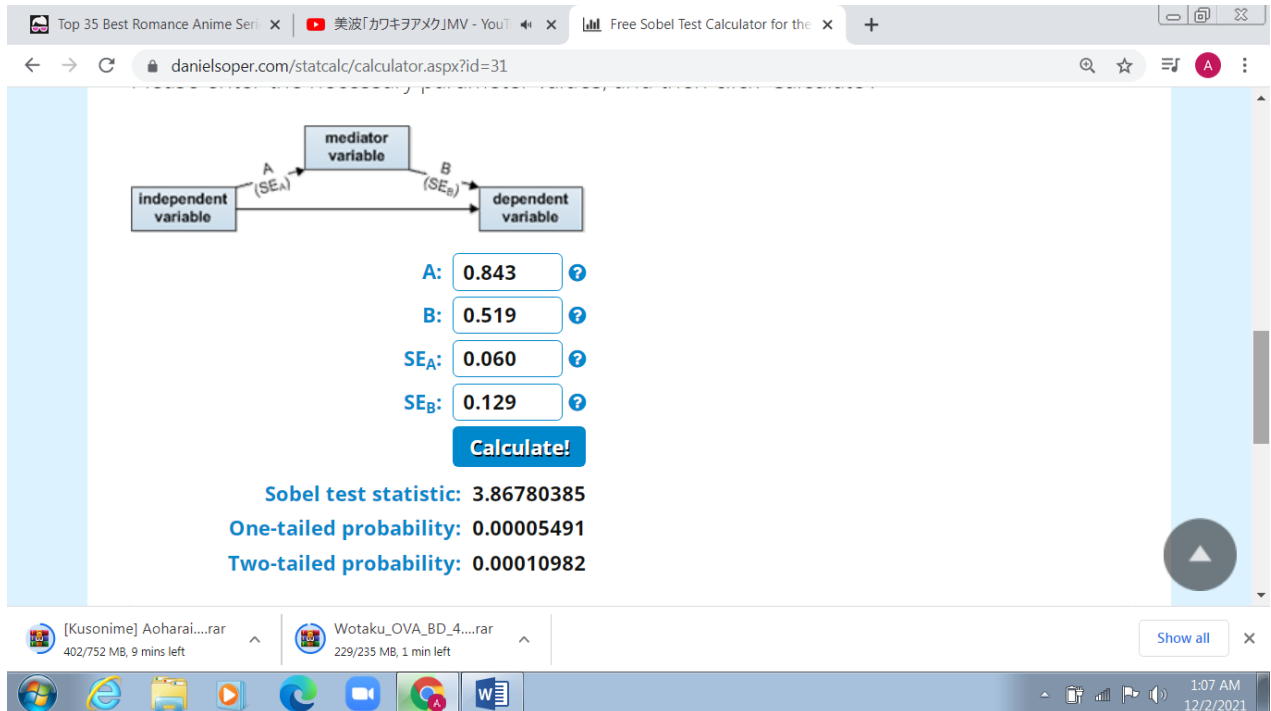


Figure 3. Uji Sobel X_2 (Kepemimpinan)

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan hasil pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja adalah sebesar 3,867 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil empiris menunjukkan bahwa kompensasi di CV. Ragil Putra Mulya Jetis sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana karyawan menerima tunjangan sesuai dengan jabatan yang mereka tempati. Selain itu pimpinan CV. Ragil Putra Mulya Jetis sudah memberikan kompensasi berupa gaji, insentif, bonus dan tunjangan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dapat membuat karyawan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan di CV. Ragil Putra Mulya Jetis sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana pemimpin CV. Ragil Putra Mulya Jetis mudah diajak berkomunikasi. Selain itu pimpinan CV. Ragil Putra Mulya Jetis juga mudah diajak berdiskusi terkait permasalahan yang dihadapi. Pekerjaan di dalam tim akan efektif saat pemimpin dan karyawan mudah dalam melakukan diskusi dan bertukar saran. Kemudahan dalam berkomunikasi ini akan berdampak dengan tingkat disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil empiris menunjukkan bahwa kompensasi di CV. Ragil Putra Mulya Jetis sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana karyawan menerima tunjangan sesuai dengan jabatan yang mereka tempati. Selain itu pimpinan CV. Ragil Putra Mulya Jetis sudah memberikan kompensasi yang sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan di CV. Ragil Putra Mulya Jetis sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana pemimpin CV. Ragil Putra Mulya Jetis mudah diajak berkomunikasi. Selain itu pimpinan CV. Ragil Putra

Mulya Jetis juga mudah diajak berdiskusi terkait permasalahan yang dihadapi. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena pemimpin memiliki peran sebagai koordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa perusahaan pada puncak keberhasilan dengan meningkatnya kinerja karyawan.

e. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja di CV. Ragil Putra Mulya Jetis sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana karyawan sudah menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan peraturan kerja yang ada. Karyawan CV. Ragil Putra Mulya sudah menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan peraturan kerja yang ada di perusahaan. Dengan tingkat kedisiplinan yang baik ini akan membuat pekerjaan yang dilaksanakan lebih efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

f. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja. Artinya kompensasi yang tinggi tidak akan menghasilkan disiplin kerja yang baik sehingga tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

g. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Hasil empiris menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV. Ragil Putra Mulya Jetis sudah baik. Hal ini dibuktikan dimana karyawan dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja. Pimpinan pada CV. Ragil Putra Mulya Jetis mudah berkomunikasi dengan karyawannya. Hal ini membuat karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan kedisiplinan yang tinggi. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dilakukan sebelumnya, adalah variabel kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja, variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

References

1. A. B. Santoso, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)," 2017, doi: 10.33753/mandiri.v1i2.21.
2. P. Sakti, R. Dwi Handoyo, and A. Wihadanto, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 21, no. 1, Apr. 2020, doi: 10.30596/jimb.v21i1.4149.
3. L. G. Santika, "Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen*, vol. 10, no. 1, Jun. 2019, doi: 10.32832/jm-uika.v10i1.1883.
4. D. R. Meiliza, R. E. Febriansah, and T. Wahyuningtyas, "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPPBE PT. Win Med Indonesia di Sidoarjo," *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Perbankan*, vol. 4, no. 1, Mar. 2019, doi: 10.21070/jbmp.v4i1.1895.
5. E. Erika, K. Yuniar, F. Devita, I. Tamara, and C. Herryanto, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia," *Jesya (Jurnal Ekonomi Ekonomi Syariah)*, vol. 4, no. 2, 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.465.
6. R. S. Saragih and E. M. P. Simarmata, "Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 19, no. 2, Oct. 2019, doi: 10.30596/jimb.v19i2.2146.
7. S. Syarkani, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, vol. 3, no. 3, Nov. 2017, doi: 10.35972/jieb.v3i3.136.
8. K. B. S. Robert Gain and Christian Herdinata, "Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Vodkasoda Shirt," 2017.
9. H. Hermawan, "Metode Kuantitatif untuk Riset Bidang Kepariwisata," *Open Science Framework*, 2018.
10. S. Siyoto and M. A. Sodik, "Dasar Metodologi Penelitian," *Literasi Media Publishing*, 2019.
11. G. A. Prabowo, "Pengaruh Persepsi Harga, Kualitas Produk, Kualitas Layanan dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada CV. Matahari Pink Inspiration Madiun)," 2015.
12. Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D," *CV Alfabeta*, 2019.
13. F. Yusup, "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif," *Jurnal Tarb. Jurnal Ilmiah Kependidikan*, vol. 7, no. 1, Jul. 2018, doi: 10.18592/tarbiyah.v7i1.2100.

Academia Open

Vol 9 No 2 (2024): December

DOI: 10.21070/acopen.9.2024.5551 . Article type: (Business and Economics)

14. D. Abshari and F. Hasib, "Faktor yang Mempengaruhi Dana Deposito Bank Umum Syariah di Indonesia Tahun 2010-2015," *Jurnal Nisbah*, vol. 4, no. 1, 2018, doi: 10.30997/jn.v4i1.1163.
15. A. Rizal and W. Artur, "Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Cahaya Bangu Perkasa."