

PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PUTRA PUTRI JOMBANG

Oleh :

Dimas Putra Sampurna*)

Hadi Sunaryo**)

Mohammad Rizal***)

dimasputra220897@gmail.com

hadifeunisma@gmail.com

mohammadrizal@unisma.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

this research was conducted at CV. Pura Putri Jombang. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of work discipline, work facilities, and compensation on employee performance CV. Putra Putri Jombang.

The variables used work discipline, compensation as an independent variable, while the employee performance variable is the dependent variable. The sample used in this study was 50 employees. Using the proportional stratification random method. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, classical assumption tests, normality tests, multiple linear regression, hypothesis testing and determination coefficient tests using multiple regression analysis using SPSS 14.0 for Windows software.

The results showed that the culture variables of work discipline, work facilities and compensation had a significant effect on the performance of employees of CV. Putra Putri Jombang.

Keywords: WorkDiscipline, Faciities Work, Compennsation, Employee Performance

Latar Belakang

Peran sumber daya manusia saat ini menjadi semakin penting, ketika dikaitkan pada laju perkembangan global yang semakin banyaknya persaingan kompetitif antara organisasi ataupun perusahaan. Adapun cara untuk sebuah organisasi menghadapi persaingan adalah dengan memberdayakan dan mengembangkan potensi penuh dari sumber daya manusia mereka. Sejalan dengan ini, sebuah organisasi juga harus memperhatikan perhatiannya terhadap kualitas karyawan.

Sumber daya manusia ialah merupakan komponen penting yang dapat dan harus dikelola dengan baik oleh sebuah organisasi, agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja ialah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang kaitanya dengan tanggung jawab dan juga tugas yang diberikan kepada perusahaan (Nurcahyani dan Adnyani, 2016).

Kinerja ialah keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode yang ditentukan di dalam melaksanakan tugas, kinerja juga dapat mencangkup seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran kerja yang sudah ditentukan juga yang telah disepakati bersama. Hasil sebuah kerja mencerminkan apakah sumber daya manusia dapat memenuhi tuntutan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan baik itu sisi kualitas ataupun kuantitas. Rivai dan Sagala (2011:547).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat juga dilaksanakan melalui cara menciptakan disiplin kerja. dikarenakan disiplin kerja yang sudah dikelola dengan benar dapat menciptakan sebuah bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan yang tujuannya harus dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan seorang pimpinan perusahaan perlu juga melakukan pengawasan setiap perilaku ataupun tindakan yang dilakukan oleh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan ialah kesediaan maupun kesadaran seorang mentaati semua bentuk aturan dibuat perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2012:193,194).

Fasilitas kerja ialah fasilitas untuk karyawan yang disediakan oleh perusahaan, dan fasilitas haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri, agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal dan efektif (Hasibuan, 2017:183). Fasilitas kerja yang baik akan mendorong hasil kerja yang efektif dan efisien seiring dengan standar kerja yang ditetapkan.

Kompensasi juga merupakan faktor penting didalam aspek sumber daya manusia. Adanya sebuah pemberian kompensasi untuk karyawan, hal itu menjadikan karyawan akan merasa di hargai atas hasil kerja yang sudah ia capai. Dan ketika seorang karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan termotivasi agar lebih giat melakukan sebuah pekerjaan semata-mata meningkatkan kinerjanya demi capaian yang diinginkan perusahaan. Hal ini pun sejalan dan didukung terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh Nawa dan Kempa (2017) Hasinya pun menunjukkan jika kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV. Putra Putri, jombang, Jawa Timur merupakan perusahaan manufaktur yang memiliki masalah dengan kinerja karyawan hal tersebut dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Target Dan Realisasi Produksi

Target Produksi	90%
Realisasi Produksi	75%

Sumber: CV. Putra Putri 2019

Penjelasan mengenai tabel tersebut kita bisa lihat bahwa dari target yang diinginkan perusahaan yaitu sebesar 90% mesin kapasitas mesin, akan tetapi realisasinya hanya 75% dari kapasitas mesin. Yang artinya kinerja karyawan kurang maksimal. Data ini adalah data yang peneliti dapatkan dari CV. Putra Putri Jombang, Jawa Timur.

Selain kinerja kurang maksimal, sikap disiplin kerja karyawan CV. Putra Putri juga kurang maksimal hal ini bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel Data Absensi Karyawan

Bulan	Sakit	Ijin	Alpa	Cuti
	Jumlah (Orang)			
Januari 2019	2	0	0	5
Februari 2019	4	1	0	7
Maret 2019	2	7	0	4
April 2019	0	4	0	3
Mei 2019	2	8	1	2
Juni 2019	2	1	0	3
Juli 2019	0	2	0	3
Agustus 2019	2	3	0	2
September 2019	3	5	0	4
Oktober 2019	0	5	0	8
November 2019	4	2	0	3
Desember 2019	0	1	0	2
JUMLAH	21	39	1	46

Sumber: CV. Putra Putri Jombang 2019

Penjelasan mengenai data absensi tersebut yaitu diketahui tingkat mangkir karena alasan tertentu atau izin mencapai sebanyak 106 orang selama satu tahun. Data juga memperlihatkan masih banyaknya pergerakan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan tertentu maupun izin pada setiap bulannya. Bahwa bisa disimpulkan tingkat kedisiplinan karyawan CV. Putra Putri masih kurang maksimal.

Melihat dari uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian yang berjudul

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan didapatkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana deskripsi dari disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Definisi konsep variabel merupakan batasan terhadap masalah-maalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian. Untuk memahami dan mempermudah dalam menafsirkan banyak teori yang ada, maka akan ditentukan beberapa definisi yang berhubungan dengan variabel penelitian ini, antara lain:

Kinerja Karyawan

kinerja karyawan ialah merupakan hasil kerja baik itu secara kuantitas maupun kualitas, pencapaian kinerja seseorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan maupun dibebankan.

Disiplin Kerja

Disiplin ialah salah satu bentuk alat penggerak bagi seorang karyawan agar setiap pekerjaan yang ia laksanakan dapat berjalan dengan lancar dan benar, maka dari itu harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

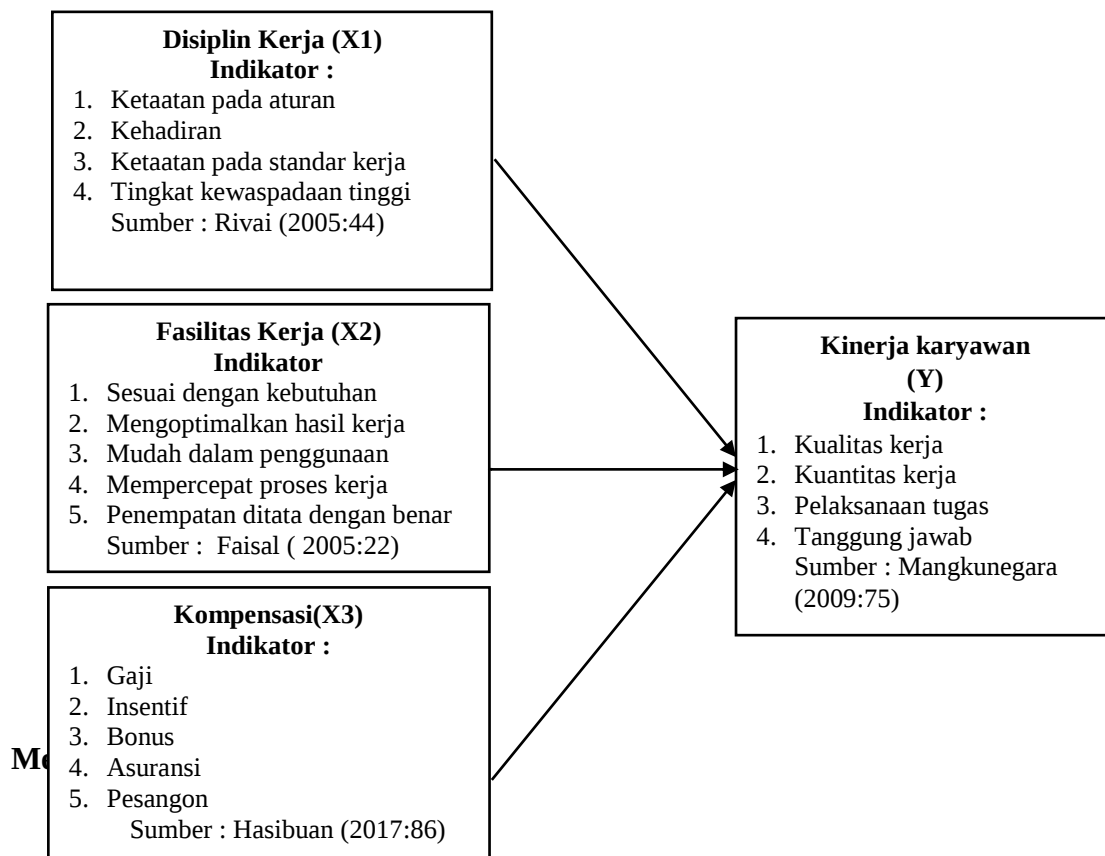
Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja ialah segala bentuk dan pelayanan perusahaan terhadap semua karyawan agar menunjang kinerja yang ia lakukan semua itu agar bias memenuhi kebutuhan karyawan, hal itu bertujuan agar bisa meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi ialah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada karyawan atau pegawai hasil dari kepegawaian atau kerja mereka.

Kerangka Konseptual berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah di uraikan, maka kerangka konsep yang diajukan dalam penelitian seperti pada gambar berikut :



Jenis Penelitian ini adalah penelitian yang akan menguji pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. (Sugiyono 2015:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka dalam prosesnya. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2015:223), “data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau lewat dokumen”

Sampel ialah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Sampel tersebut diambil karyawan sebanyak 102 dengan menggunakan persentasi tingkat kesalahan sebesar 10%. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampelnya adalah 50.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate stratified random* sampling dari jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan kembali dengan rumus $n = (\text{populasi kelas} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$:

Pimpinan & Administrasi : $(7/102) \times 50 = 3$

Gudang Barang : $(10/102) \times 50 = 5$

Pabrik : $(85/102) \times 50 = 42$

sehingga dari keseluruhan sample kelas tersebut adalah $3+5+42 = 50$ sampel.

Lokasi Penelitian

Mengenai lokasi CV.Putra Putri berada di Perum candi blok G No.4,Candi Mulyo, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

Hasil Analisis Data

Multikolinieritas

Tabel Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Keputusan
1	Disiplin Kerja (X1)	2.060	0.485	Bebas multikolinearitas
2	Fasilitas Kerja (X2)	2.545	0.393	Bebas multikolinearitas
3	Kompensasi (X3)	3.235	0.309	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel yaitu disiplin kerja, fasilitas kerja, kompensasi serta kinerja karyawan memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga semua variabel bebas dari masalah multikolinearitas.

Heteroskedastisitas

Tabel Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	α	Keputusan
1	Disiplin Kerja (X1)	0.261	0,05	Bebas heteroskedastisitas
2	Fasilitas Kerja (X2)	0.400	0,05	Bebas heteroskedastisitas
3	Kompensasi (X3)	0.704	0,05	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2020

Dari hasil uji *Glejser* diperoleh nilai sig pada variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompensasi memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Fasilitas Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16.4000	20.6400	20.9400	17.2400
	Std. Deviation	1.89521	2.61674	2.48596	1.74450
Most Extreme Differences	Absolute	.181	.178	.185	.181
	Positive	.139	.123	.102	.181
	Negative	-.181	-.178	-.185	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.278	1.261	1.309	1.283
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076	.083	.065	.074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* diketahui bahwa nilai sig yang diperoleh pada variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, kompensasi serta kinerja karyawan memiliki nilai sig > 0,05 sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Validitas

Tabel Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Sig	α	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,778	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,819	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,732	0,279	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,773	0,279	0,000	0,05	Valid
Fasilitas Kerja (X2)	X2.1	0,774	0,279	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,711	0,279	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,809	0,279	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,748	0,279	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,829	0,279	0,000	0,05	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,751	0,279	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,750	0,279	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,779	0,279	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,777	0,279	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,734	0,279	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,768	0,279	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,740	0,279	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,796	0,279	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,783	0,279	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja, fasilitas kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki r hitung $>$ r tabel maka item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total sehingga dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,778	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,833	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,814	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,773	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa semua variabel Disiplin Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya reliabel, hal ini terlihat dari koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	t _{hitung}	sig	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta	2,416			
	Disiplin Kerja (X1)	0,367	4,543	0,000	Signifikan
	Fasilitas Kerja (X2)	0,250	3,856	0,000	Signifikan
	Kompensasi (X3)	0,174	2,257	0,029	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

$$Y = 2,416 + 0,367X_1 - 0,250X_2 + 0,174X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1: Disiplin Kerja

X2: Fasilitas Kerja

X3: Kompensasi

a : Konstanta

B1 : Koefisien Regresi Disiplin Kerja

B2 : Koefisien Regresi Fasilitas Kerja

B3 : Koefisien Regresi Kompensasi

e : *Standard error* (tingkat kesalahan)

Bedarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Y = bila variabel terikat akan diprediksikan oleh Variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan yang nilainya diprediksi Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi
- α = merupakan nilai konstanta, artinya estimasi dari Kinerja Karyawan CV Putra Putri Jombang.
- B1 = koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) bernilai positif dan signifikan, menyatakan bahwa apabila variabel penelitian Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan juga meningkat, dengan asumsi X2 dan X3 konstan.
- B2 = Koefisien regresi penelitian variabel Fasilitas Kerja (X2) bernilai positif, menyatakan apabila variabel penelitian Fasilitas Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan juga meningkat, dengan asumsi X1 dan X3 konstan.
- B3 = Koefisien regresi penelitian variabel Kompensasi (X3) bernilai positif, menyatakan apabila variabel penelitian Kompensasi meningkat, maka Kinerja Karyawan juga meningkat, dengan asumsi X1 dan X2 konstan.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.538	3	41.179	74.047	.000 ^b
	Residual	25.582	46	.556		
	Total	149.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji F diperoleh dari nilai F hitung lebih tinggi dari F tabel, dengan tingkat signifikan kurang dari probabilitas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi bisa dipakai untuk memprediksikan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari itu dapat dikatakan bahwa variabel bebas itu layak untuk menjadi penduga variabel terikat.

Uji t

Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.416	1.005		2.403	.020
1 Disiplin Kerja	.367	.081	.398	4.543	.000
Fasilitas Kerja	.250	.065	.376	3.856	.000
Kompensasi	.174	.077	.248	2.257	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji dasar pengambilan keputusan uji t dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu berdasarkan t hitung dan berdasarkan nilai signifikan. Dilihat pada hasil dari tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan untuk variabel disiplin kerja, variabel fasilitas kerja dan variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan kurang dari probabilitas yang artinya hipotesis dapat diterima, dengan demikian setiap variabel dinyatakan berpengaruh. Pada penelitian ini peneliti cenderung menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan melihat perbandingan signifikansi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi (R square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.817	.74574

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien R^2 bahwa variabel dependen disiplin kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi, variabel independen kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel independen yang didukung oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

CV. Putra Putri dengan merek dagang Papoe berawal dari usaha mencari jawaban atas kebutuhan alat peraga pendidikan untuk anak-anak usia dini yaitu anak usia 0-6 tahun yang masih jarang bahkan masih asing di lingkungan pemangku kepentingan (Direktorat PADU saat itu), apalagi masyarakat yang mengenal pendidikan paling awal di usia 4 atau 5 tahun (TK). PT Mentari Massen Toys Indonesia, pabrik mainan anak terbesar di Asia Tenggara yang berlokasi di Jombang adalah satu-satunya pabrik mainan yang membuka diri untuk memproduksi alat peraga pendidikan anak usia dini yang dikenal dengan alat permainan edukatif (APE).

Jumlah responden terbanyak didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner adalah responden dengan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 karyawan, sedangkan untuk perempuan sebanyak 31. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan perempuan lebih dominan dibanding karyawan laki-laki. Dikarenakan perempuan memiliki keterampilan dan ketelitian yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa usia dari responden karyawan yaitu pada usia 20-30 tahun sebanyak 1 karyawan atau 2%, pada usia 31-40 tahun sebanyak 42 karyawan atau 84% dan pada usia 41-50 tahun sebanyak 7 karyawan atau 7%. Sehingga dapat disimpulkan responden pada usia 31-40 tahun menjadi yang paling dominan atau terbanyak. Disebabkan rentan umur tersebut kecekatan bekerja lebih baik.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pendidikan diuraikan sebagai berikut. Karyawan CV. Putra Putri Jombang mayoritas adalah lulusan SMA dikarenakan pekerjaan yang dilakukan tidak membutuhkan kemampuan khusus dan pendidikan tinggi. Dengan jumlah 49 responden (98%) dan hanya 1 responden saja (2%) yang menempuh pendidikan hingga S1. Tidak ada karyawan yang merupakan lulusan SD atau SMP.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karakteristik responden berdasarkan masa kerja diuraikan sebagai berikut. Semua karyawan CV. Putra Putri Jombang memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun dan tidak ada responden yang memiliki masa kerja <4 tahun.

Kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Berdasarkan variabel kinerja karyawan yang mendapat skor tertinggi pada indikator pelaksanaan tugas dengan pernyataan “Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan standart mutu yang ditetapkan” dan yang mendapat skor terendah pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan “saya bekerja dengan kesadaran diri tanpa harus diperintah terlebih dahulu”.

Disiplin kerja dengan indikator kehadiran, ketaatan pada aturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi. Berdasarkan variabel disiplin kerja yang mendapat skor tertinggi pada indikator ketaatan pada aturan dengan pernyataan “Saya mematuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas” dan yang mendapat skor terendah pada indikator tingkat kewaspadaan tinggi dengan pernyataan “Saya mematuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam pekerjaan”.

Fasilitas kerja dengan indikator sesuai dengan kebutuhan, mampu

mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan, mempercepat proses kerja, penempatan ditata dengan benar. Berdasarkan variabel fasilitas kerja yang mendapat skor tertinggi pada indikator sesuai dengan kebutuhan dengan pernyataan “Ketersediaan fasilitas kerja untuk mempermudah karyawan” dan yang mendapat skor terendah pada indikator penempatan ditata dengan benar dengan pernyataan “Tata letak alat kerja sudah baik”.

Kompensasi dengan indikator gaji, insentif, bonus, asuransi, pesangon. Berdasarkan variabel kompensasi yang mendapat skor tertinggi pada indikator bonus dengan pernyataan “Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan” dan yang mendapat skor terendah pada indikator asuransi dengan pernyataan “selama bekerja di perusahaan saya mendapat jaminan asuransi kesehatan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019), Irwan dkk (2017), Purnamma dan Kempa (2016). Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017) bahwa yang dilakukan dalam penelitian ini variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden yang mendapat skor tertinggi “Saya mematuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas”. Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Putri Jombang.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian dari Purnawijaya (2019), “pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di Surabaya”. Dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah yang menunjukkan apabila fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila fasilitas kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan jawaban responden yang mendapat skor tertinggi “Ketersediaan fasilitas kerja untuk mempermudah karyawan”. Penelitian membuktikan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Putri Jombang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini sejalan dengan penelitian ”. Nawa dan Kempa (2017), Purnamma dan Kempa (2016) dan Satedjo dan Kempa (2017) Dimana dalam penelitiannya

menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial maupun simulpun berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan jawaban responden yang mendapat skor tertinggi “Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan”. Penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Putri Jombang.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel kinerja karyawan yang mendapat skor tertinggi pada indikator pelaksanaan tugas dengan pernyataan “Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan standart mutu yang ditetapkan”. Berdasarkan variabel disiplin kerja yang mendapat skor tertinggi pada indikator ketaatan pada aturan dengan pernyataan “Saya mematuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas” . Berdasarkan variabel fasilitas kerja yang mendapat skor tertinggi pada indikator sesuai dengan kebutuhan dengan pernyataan “Ketersedian fasilitas kerja untuk mempermudah karyawan”. Berdasarkan variabel kompensasi yang mendapat skor tertinggi pada indikator bonus dengan pernyataan “Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan”
2. Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Putri di Jombang.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Putri di Jombang.
4. Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Putri di Jombang.
5. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Putri di Jombang

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaanya yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan dalam waktu 3 Bulan
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan mengambil populasi karyawan CV. Putra Putri Jombang, Jawa Timur.
3. Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan hanya sedikit yaitu 3 variabel (disiplin kerja, fasilitas kerja, dan kompensasi).

Saran

a. Bagi peneliti

Saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih baik adalah :

1. Untuk penelitian selanjutnya jumlah responden di tambah dan lebih diakuratkan untuk memperoleh informasi yang lebih akurat.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah Variabel yang lain agar mendapatkan nilai Uji Statistik koefisien determinasi yang lebih besar yang menunjukan tingkat pengaruh X terhadap Y semakin kuat.

b. Bagi perusahaan

1. Skor terendah berdasarkan jawaban responden pada indikator kewaspadaan tinggi dengan pernyataan “Saya mematuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam pekerjaan” sehingga pimpinan CV. Putra Putri Jombang perlu lebih tegas kepada karyawan untuk mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Skor terendah berdasarkan jawaban responden pada indikator penempatan ditata dengan benar dengan pernyataan “Tata letak alat kerja sudah baik” sehingga pihak manajemen perlu merubah maupun menambah fasilitas kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
3. Skor terendah berdasarkan jawaban responden pada indikator asuransi dengan pernyataan “selama bekerja di perusahaan saya mendapat jaminan asuransi kesehatan” sehingga pihak manajemen CV. Putra Putri Jombang perlu membuat jaminan asuransi kesehatan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
4. Skor terendah pada indikator tanggung jawab dengan pernyataan saya bekerja dengan kesadaran diri tanpa harus diperintah terlebih dahulu”. sehingga pimpinan CV. Putra Putri Jombang perlu meningkatkan kesadaran akan tanggungjawab karyawan terhadap tugasnya

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Melayu S.P 2017. *Manajemen sumber daya manusia- Edisi Revisi*, Cet. Enam Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Irwan, gunawan dan Razak munir. 2017. *Pengaruh disiplin kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan permata bank makassar*. jurnal Volume 2, No, 2, April-Januari 2017.
- Kempa, Sesiliya dan Nawa, Fendra. 2017. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) wilayah nusa tenggara timur*. Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Vol. 5, No : 3, (2017).
- Nurchayani, Ni Made I.G.A. dan Adnyani, Dewi. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1, 2016: 500-532.
- Purnama, Catherine dan Kempa, Sesilya. 2016. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cv. Cahaya citrasurya indoprima*. jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Vol. 4, No. 2, (2016).
- Purnawijaya, Fregrace Meissy. 2019. *Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di surabaya*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra. Vol. 7, No. 1 (2019).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Satedjo, Ananta Dwikristianto dan Kempa sesilya. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Petra, Jurnal Vol.5,No.03.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Dimas Putra Sampurna*) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo)** Adalah dosen tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal*)** Adalah dosen tetap FEB Unisma