

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dewata Laut Desa Penyabangan

Nanda Putri Savira¹, I Putu Gede Parma²

¹ Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 19 July 2021

Received in revised form

13 October 2021

Accepted 21 October 2021

Available online 4 August 2022

Kata Kunci:

Kompensasi, disiplin, kinerja karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh: (1) kompensasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (2) kompensasi pada kinerja karyawan; (3) disiplin kerja pada kinerja karyawan, dan (4) kompensasi pada disiplin kerja karyawan CV Dewata Laut Desa Penyabangan. Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif kausal dengan karyawan CV Dewata Laut Desa Penyabangan sebagai subjek penelitian dan kompensasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan sebagai objek penelitian. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan CV Dewata Laut sebanyak 46 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner serta menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian memperlihatkan (1) kompensasi serta disiplin kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, (2) kompensasi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan, (3) disiplin kerja memberi pengaruh positif pada kinerja pegawai, dan (4) motivasi kerja memberi pengaruh positif pada disiplin kerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to obtain tested explanative findings about the effect of (1) compensation and work discipline on employee performance; (2) work motivation on employee performance; (3) work discipline on employee performance; and (4) work motivation on employee work discipline at CV Dewata Laut Desa Penyabangan. This research's design uses a causal quantitative. The subjects of this research were employees of CV Dewata Laut Desa Penyabangan and the object of this research were work motivation, work discipline and employee performance. The population of this research was 46 people. The data were collected by using a questionnaire and it used path analysis. The results show (1) compensation and work discipline have a positive effect toward employee's performance, (2) compensation has a positive effect toward employee's performance, (3) work discipline has a positive effect toward employee's performance, and (4) compensation has an positive effect toward employee's work discipline.

Keywords: compensation, discipline, work employe performance.

Pendahuluan

Perusahaan pada umumnya didirikan untuk melangsungkan hidupnya yaitu dengan tujuan memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Tercapainya tujuan perusahaan tersebut tentu membutuhkan sumber daya yang maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk bersaing dalam era globalisasi ini. Menurut (Tampubolon, 2016) perusahaan mengelola sumber daya manusia dapat meningkatkan daya saing untuk globalisasi. Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada sumber daya manusia karena untuk melangsungkan hidup dan kemajuan perusahaan.

Semakin kerasnya kompetisi dewasa ini memaksa perusahaan/organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Apapun sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan, utamanya sumber daya manusia (karyawan) tetap menempati kedudukan paling strategis dan sangat penting diantara sumber daya lainnya. Karyawan

¹ Corresponding author.

E-mail : nandasavira97@gmail.com, gedeparma@undiksha.ac.id

merupakan aset utama bagi perusahaan, karena kemampuan yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dari perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, sehingga diharapkan dengan pemberian penghargaan tersebut karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan kinerja yang maksimal dari sumber daya manusia (karyawan), kinerja inilah yang menjadi tolak ukur akan tujuan perusahaan. Menurut (Torang, 2013) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Berdasarkan teori tersebut, dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan harus maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dalam hal ini peneliti meneliti disalah satu perusahaan di Bali Utara perusahaan tersebut yaitu CV Dewata Laut.

CV Dewata Laut merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembibitan ikan bandeng air laut yang berada di Desa Penyabangan, Kecamatan Gerokgak. CV Dewata Laut didirikan untuk meningkatkan budidaya pembibitan bandeng yang merupakan komoditas perikanan, mengingat bibit bandeng di Indonesia masih sangat rendah dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas bibit bandeng dengan tingkat perkembangan yang maksimal untuk memasuki pasar perikanan di Indonesia. Perusahaan ini hanya bergerak pada bidang pembibitan saja dan setelah itu akan dikirim keluar kota ataupun keluar negeri.

Pada observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja karyawan pada CV Dewata Laut belum sesuai harapan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada bagian teknisi pembibitan ikan bandeng, diketahui ketercapaian kinerja karyawan masih belum mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan CV Dewata Laut menetapkan standar kinerja yang harus dicapai yaitu sebesar 3.000 rean bibit bandeng dalam satu bulan. Tetapi pada kenyataannya karyawan hanya mencapai 2.000 – 2.500 rean bibit bandeng setiap bulannya. Ketidaktercapaian kinerja ini tentunya akan berpengaruh terhadap perusahaan seperti penjualan menurun dan laba yang dihasilkan tentunya juga akan menurun. Dalam permasalahan seperti ini tentunya harus diperhatikan oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi karena menurut (Wibowo, 2012) peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Ketidaktercapaian atau permasalahan penurunan kinerja karyawan ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Menurut (Siagian & Sugiarto, 2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Pada observasi awal yang telah dilakukan di perusahaan CV Dewata Laut, perusahaan tersebut memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Pemberian kompensasi kepada karyawan yaitu dengan cara dari hasil yang diperoleh oleh karyawan akan dipotong terlebih dahulu seperti memotong pembelian telur dan biaya operasional, setelah itu barulah karyawan mendapat kompensasi sebesar 20%. Pemotongan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut membuat karyawan merasa keberatan karena hasil 20% yang mereka dapat merupakan kompensasi yang dibawah UMK. Yang dimana UMK di kabupaten buleleng yaitu sebesar Rp. 2.5000.00 dan karyawan mendapat upah lebih rendah dari Rp. 2.500.000. Tindakan perusahaan tersebut juga telah melanggar Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Pasal 90 "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89". Jadi perusahaan tidak dibenarkan memberikan kompensasi tidak sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh pemerintah. Sistem penggajian ini harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan seperti ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK).

Selain kompensasi dibawah UMK, perusahaan juga memberikan tunjangan yang tidak menentu nominalnya dan keterlambatan pemberian bonus apabila karyawan mendapat bonus dari perusahaan. selain itu beberapa karyawan di CV Dewata laut mengeluhkan tentang kurangnya fasilitas seperti kurangnya pipa untuk jalannya air, kurangnya penyediaan ember untuk menampung makanan bandeng dan tambak yang terkadang masih bocor. Dilihat dari cara kerja karyawan, keselamatan kerja di perusahaan juga diragukan karena masih terlihat karyawan yang bekerja dengan cara naik diatas tambak, seharusnya perusahaan membuat jalan di pinggir tambak agar karyawan lebih mudah untuk bekerja.

Kasus tersebut tentu harus segera diatasi oleh pihak perusahaan agar tidak bermasalah kedepannya. Seperti apa yang disampaikan oleh (Hasibuan, 2013) jika balas jasa diterima tinggi maka semakin tinggi juga

kinerjanya. Apabila karyawan diberikan kompensasi dibawah UMK maka kinerja karyawan akan kurang maksimal. Maka dari itu perusahaan harus mengatasi persoalan kompensasi agar karyawan dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jalil, 2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Aromega et al., 2019) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Selain persoalan kompensasi, ditemukan persoalan lainnya yang juga berpengaruh bagi kinerja seorang karyawan dan berdampak pada produktivitas perusahaan. Hal tersebut yaitu tentang kedisiplinan. Berdasarkan pada observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, pada bulan juli sampai desember tahun 2019 masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti tidak masuk kerja (alpha) pada saat jam kerja, datang dan pulang tidak tepat pada waktunya yang dimana perusahaan memberikan aturan bahwa jam kerja di perusahaan tersebut yaitu jam 07.00 wita dan jam pulang pada pukul 17.00 wita. Pada saat bekerja terlihat karyawan tidak mematuhi aturan kerja seperti sering mengobrol pada saat jam kerja yang akibatnya pada saat jam pulang kerja banyak karyawan yang tidak tuntas menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Ketidak disiplin karyawan ini yang diduga membuat kinerja karyawan menurun. Padahal, menurut (Sinambela, 2012) semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Andryane & Mukaffi, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Satedjo, 2017) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kedua persoalan tersebut jika diamati dengan baik, tentu akan memiliki keterkaitan. Ketika kompensasi tidak diberikan sebagaimana mestinya kepada mereka, tentu membuat mereka tidak memiliki semangat kerja untuk menghasilkan suatu produk. Alhasil, produktivitas perusahaan akan mengalami penurunan. Ketika terus saja mengalami penurunan, maka dikhawatirkan perusahaan akan mengalami gulung tikar. Tentu hal tersebut harus mendapatkan perhatian khusus bagi pihak perusahaan. Perusahaan harus segera mengurai akar permasalahan yang tanpa disadari akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan, ternyata pihak perusahaan diharuskan untuk memberikan kompensasi yang layak pada karyawan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh (Hasibuan, 2013) yang menyatakan bahwa dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Dan sebaliknya apabila yang diberikan tidak sesuai dengan UMK maka karyawan akan menghiraukan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Itulah gambaran ringkas dua persoalan yang telah peneliti temukan ketika mengamati CV Dewata Laut. Persoalan tersebut ternyata memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Hal inilah yang mendasari peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dewata Laut".

Metode

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2008) penelitian kausal adalah suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain yang mempunyai hubungan sebab akibat. Desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari beberapa tahapan meliputi merumuskan masalah, mengkaji teori, merumuskan hipotesis, mengumpulkan data, mengolah data, dan menarik kesimpulan.

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV Dewata Laut Desa Penyabangan. Objek penelitian adalah kinerja karyawan (X_1), kompensasi (X_2), disiplin kerja (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Dewata Laut yang berjumlah 46 orang karyawan. Penelitian ini merupakan populasi karena menggunakan seluruh karyawan CV Dewata Laut. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian yang menggambarkan keadaan populasi sebenarnya. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan CV Dewata Laut yang dijadikan sampel penelitian, dengan prosedur (1) membagikan kuesioner, (2) karyawan diminta untuk mengisi lembar jawaban yang telah disediakan lalu ditunggu hasilnya (3) kemudian kuesioner dikumpulkan kembali untuk diolah sedangkan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab serta berhadapan

langsung antara penanya dengan narasumber. Wawancara dilakukan selama observasi awal kepada pihak perusahaan CV Dewata Laut dengan beberapa pertanyaan yang tidak ada di dalam kuesioner.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil pengisian kuesioner kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer adalah sumber data yang berasal dari karyawan yaitu melalui pengisian kuesioner kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi dan digunakan untuk menerangkan akibat langsung atau tidak langsung dari masing-masing variabel. (suliyanto, 2005) menyatakan bahwa analisis jalur digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung melalui hubungan dengan variabel bebas lainnya. Alasannya menggunakan analisis jalur yaitu karena pada hubungan struktural menunjukkan ada hubungan kausal antara variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan langkah - langkah sebagai berikut, yaitu : (1) Menyebarkan kuesioner, (2) Melakukan tabulasi data kuesioner, (3) Mengambil data ordinal hasil kuesioner, (4) Mengubah data ordinal menjadi interval, (5) Memasukkan total jumlah per variabel pada program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* untuk diuji dan (6) menginterpretasikan hasil uji yang sudah diperoleh.

Hasil dan Pembahasan

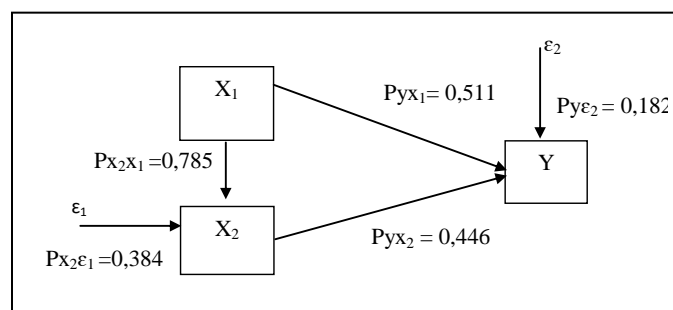
Hasil analisis deskripsi data dan sesuai dengan rumus ketentuan skor tertinggi, skor terendah dan interval rentangan skor kuesioner awal, memperlihatkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi, sehingga perlu ditingkatkan sehingga mencapai kategori sangat tinggi. Adapun hasil pengujian hipotesis dengan analisis jalur pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tampak pada tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Analisis Deskripsi Data

No	Variabel	Total Jawaban Responden	Kategori
1	Kompensasi	1650	Tinggi
2	Disiplin Kerja	2147	Tinggi
3	Kinerja Karyawan	1453	Tinggi

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut. Hasil perhitungan statistik dilakukan dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel yang terlebih dahulu data ordinal ditransformasi menjadi data interval. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan menggunakan bantuan program *SPSS 24.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil uji statistik analisis jalur dengan bantuan program komputer *SPSS 24.0 for Windows*, maka diperoleh struktur pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Struktur pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menggunakan analisis jalur sebagai metode analisis tentunya akan diketahui besar pengaruh dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel tersebut. Besarnya sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y hasilnya nampak pada tabel dibawah ini.

Tabel 2

Sumbangan Pengaruh Variabel kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,261	26,1%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,350	35,0%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,611	61,1%
Besar pengaruh X_2 terhadap Y	0,199	19,9%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,818	81,8%
Besar pengaruh faktor lain terhadap Y	0,182	18,2%
Total	1,000	100,0%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ada CV Dewata Laut. Data hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,511 dan besar sumbangan pengaruh adalah 26,1%. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut. Data hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,446 dan besar sumbangan pengaruh adalah 19,9%. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada CV Dewata Laut. Data hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keeratan hubungan pengaruh dari kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,785. Keeratan hubungan pengaruh memiliki arah positif, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja. Besar sumbangan pengaruh dari kompensasi terhadap disiplin kerja adalah 61,6%. Hubungan pengaruh variabel lain terhadap disiplin kerja sebesar 38,4%.

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut melalui mediasi disiplin kerja. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program *SPSS 24.0 for Windows*, diperoleh hasil $P_{x_2x_1} = 0,785$ dan $P_{yx_2} = 0,446$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga sumbangan pengaruh tidak langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (X_2) didapat dari pengalian $P_{x_2x_1} \cdot P_{yx_2}$ sehingga hasilnya sebesar 0,350 atau 35,0%.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Soetrisno, 2017) dengan adanya pemberian kompensasi yang layak, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan secara tidak layak dan wajar maka kinerja akan menurun. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jalil, 2018) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Mathis & Jackson, 2011) disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja mencakup bagaimana seseorang karyawan dalam bekerja, baik dari segi kehadiran, ketepatan waktu, maupun mentaati aturan yang telah dibuat

oleh perusahaan. apabila seorang karyawan tidak disiplin tentu saja akan menghambat distribusi pekerjaan. Hal tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Maka dari itu disiplin sangat penting karena memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan, yang nantinya berdampak pada tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nawa, 2017) yang mengatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karena semakin tinggi disiplin maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel kompensasi terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh terhadap disiplin kerja pada CV Dewata Laut. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Priansa, 2018) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Sebuah perusahaan yang mampu memberikan imbalan yang layak maka karyawan akan bertahan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan akan menimbulkan semangat dalam bekerja, meningkatkan hasil kerja dan membentuk disiplin kerja dalam setiap diri karyawan dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus memperhatikan sistem kompensasi yang diterima karyawan agar disiplin kerja karyawan dapat tercipta. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh (Azhari et al., 2017) bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja jika pemberian kompensasi layak maka disiplin kerja akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut melalui mediasi disiplin kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2013) yang menyatakan bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh (Satedjo, 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan kompensasi dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Sejalan dengan hasil penelitian dan pembahasan, didapat kesimpulan sebagai berikut: kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut. Hal ini berarti bahwa kompensasi memiliki peran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada CV Dewata Laut. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki peran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada CV Dewata Laut. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada CV Dewata Laut. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki peran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada CV Dewata Laut. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Dewata Laut melalui mediasi disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki peran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada CV Dewata Laut.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, diajukan beberapa saran yaitu: Bagi CV Dewata Laut, diharapkan meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja melalui pemberian gaji sesuai dengan beban kerja, karena penelitian membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa, yaitu kompensasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan dimana dengan adanya kajian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

- Andryane, R., & Mukaffi, Z. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel interverning: studi kasus pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia TBK Witel Kediri. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 2, 216–225.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Azhari, S., Paranoan, D. B., & Irawan, B. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning Di Dinas Kebersihan, Pertamanan, Dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang. *Jurnal Administrative Reform*, 3(1), 104–113.
- Hasibuan, H. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalil, P. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara. *Manajemen Bisnis*, 8(1).
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Yogyakarta: Salemba Empat.
- Nawa, F. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) wilayah nusa tenggara timur. *Agora*, 5(2).
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi keem). Bandung: Alfabeta, CV.
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura. *Agora*, 5(2).
- Siagian, D., & Sugiarto. (2002). *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suliyanto. (2005). *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Papas Sinar Sinanti.
- Torang, syamsir. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja* (Edisi ketiga). Jakarta: Rajawali Pers.