

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten

Yohana Imanda Dewi^{1*}, Asih Handayani²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespodensi: yohanaimanda13@gmail.com

Diterima: 25-07-2025 | Disetujui: 04-08-2025 | Diterbitkan: 06-08-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, leadership, and compensation on employee performance at CV. Sumber Mulyo Furniture, Klaten Regency. Data collection in this study used questionnaires distributed to respondents. The sample in this study consisted of 50 employees at CV. Sumber Mulyo Furniture, Klaten Regency, using saturated sampling. The analytical methods used in this study were descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test (model fit test), and coefficient of determination (R²) test. The results indicate that work discipline significantly influences employee performance at CV. Sumber Mulyo Furniture, Klaten Regency (p-value = 0.000 < 0.05). Leadership significantly influences employee performance at CV. Sumber Mulyo Furniture, Klaten Regency (p-value = 0.003 < 0.05). Compensation significantly influences employee performance at CV. Sumber Mulyo Furniture, Klaten Regency (p-value = 0.001 < 0.05).

Keywords: Work discipline, leadership, compensation, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai di CV. Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten dengan jenis pengambilan sampel, yaitu sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F (uji ketepatan model) dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten dengan p-value = 0,000 < 0,05, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten dengan p-value = 0,003 < 0,05, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten dengan p-value = 0,001 < 0,05.

Kata Kunci : Disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Yohana Imanda Dewi, & Asih Handayani. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 309-322. <https://doi.org/10.62710/m3ntpd76>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Suatu perusahaan harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Menurut Sutrisno (2019:3) “Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, karsa dan karsa). Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi dan pengembangan manajemen pengorganisasian sumber daya. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus ekstra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi, (Hamali, 2019:2)

Sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan bisa dikelompokkan dalam dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*nonhuman resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain. Perkembangan sumber daya manusia tidak terlepas dari kinerja, suatu keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai, hal ini tentunya tidak terlepas dari adanya factor kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

Tabel I
Produksi Cv Sumber Mulyo Furniture Bulan Juli-Desember

Bulan	Permintaan	Pencapaian Produksi	Presentase (%)
Juli	14.030	10.908	78%
Agustus	5.580	3.907	70%
September	2.290	1.604	70%
Oktober	7.560	5.667	75%
November	6.470	4.953	77%
Desember	4.930	3.559	72%

Sumber: Data Produksi CV Sumber Mulyo Furniture, 2025

Berdasarkan Tabel I, bahwa kinerja karyawan dalam kurun waktu 6 bulan tersebut menunjukkan fluktuasi dalam pencapaian target produksi. Persentase pencapaian produksi terhadap permintaan menunjukkan bahwa tingkat produktivitas belum sepenuhnya optimal, meskipun terdapat beberapa bulan dengan capaian yang cukup baik. Pada bulan Juli, tingkat pencapaian produksi mencapai 78% atau sebanyak 10.908, angka tertinggi dibanding bulan lainnya, yang menunjukkan adanya performa kerja yang cukup solid dari karyawan. Namun, pada bulan Agustus dan September, capaian turun menjadi 70%, mengindikasikan kemungkinan adanya kendala dalam proses produksi seperti kurangnya tenaga kerja, penurunan semangat kerja, atau gangguan teknis. Kinerja karyawan sedikit membaik di bulan Oktober dengan pencapaian sebesar 75%, menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan ini berlanjut di bulan November dengan pencapaian 77%, hampir mendekati capaian di bulan Juli. Hal ini bisa mengindikasikan adanya perbaikan dalam manajemen produksi atau motivasi kerja karyawan. Namun, pada bulan Desember, terjadi penurunan kembali ke angka 72%. Secara keseluruhan, data ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan cukup fluktuatif dan belum konsisten dalam memenuhi permintaan

pasar. Hal ini diduga penyebabnya adalah kepemimpinan yang monoton oleh atasannya sehingga kinerja belum optimal, karyawan yang tidak disiplin, dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai.

CV. Sumber Mulyo Furniture merupakan perusahaan furniture yang berlokasi di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah dan bergerak dalam industri furniture. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis produk furniture untuk kebutuhan rumah tangga maupun perkantoran. Produk yang dihasilkan mencakup meja, kursi, lemari, rak serta berbagai perabot lainnya yang umumnya terbuat dari bahan kayu. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam sektor manufaktur, CV Sumber Mulyo Furniture tidak hanya melayani pasar lokal, tetapi juga berpotensi melayani pasar lebih luas, baik dalam negeri maupun ekspor. Mereka mengutamakan kualitas produk dan ketepatan waktu pengiriman untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Perusahaan ini juga dikenal dengan desain produk yang menarik dan daya tahan yang kuat, menjadikannya pilihan yang populer di kalangan pelanggan yang mencari perabot rumah tangga berkualitas tinggi.

Berdasarkan observasi awal penelitian pada CV Sumber Mulyo Furniture, kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadirannya, karena absensi mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan yang sering hadir tepat waktu menunjukkan profesionalisme dan dedikasi yang tinggi, yang tentunya berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian target perusahaan, sebaliknya ketidakhadiran yang sering dapat menjadi indikator adanya masalah dalam kinerja yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin, karena gaya kepemimpinan juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan yang monoton akan membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari pemberian kompensasi, karena pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika pemberian kompensasi tidak sesuai maka dapat membuat kinerja karyawan menurun.

Tabel 2
Rekap Presensi Karyawan Cv Sumber Mulyo Furniture Bulan Juli-Desember 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Telat Karyawan	Jumlah Tidak Hadir
Juli	59	5	8
Agustus	59	12	14
September	59	15	17
Oktober	59	9	10
November	59	8	9
Desember	59	13	12

Sumber: Data CV Sumber Mulyo Furniture, 2024

Berdasarkan Tabel 2 rekap presensi karyawan CV Sumber Mulyo Furniture periode bulan Juli – Desember 2024 menunjukkan bahwa pada bulan Juli jumlah karyawan yang telat sebanyak 5, sedangkan jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 8 karyawan. bulan Agustus jumlah karyawan yang telat sebanyak 12, sedangkan jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 14. Bulan September jumlah karyawan yang telat sebanyak 15, sedangkan jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 17. Bulan Oktober jumlah karyawan yang telat sebanyak 9, sedangkan jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak

10. Bulan November jumlah karyawan yang telat sebanyak 8, sedangkan jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 9. Bulan Desember jumlah karyawan yang telat sebanyak 13, sedangkan jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 12.

Fenomena terkait disiplin kerja yaitu masih terdapat karyawan yang belum menaati peraturan, dengan disiplin kerja yang kurang optimal mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada CV Sumber Mulyo Furniture perlu ditingkatkan. Dengan meningkatkan disiplin kerja seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, datang dan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, maka dapat mencapai tujuan perusahaan berupa ketercapaian kesuksesan para tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan fenomena mengenai kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan adalah kurang disiplin dan tegasnya kepada karyawannya. Secara keseluruhan seharusnya pemimpin yang baik mempunyai jiwa yang tegas dan disiplin agar karyawan tidak terlalu mengabaikan dalam pekerjaannya. Fenomena mengenai kompensasi adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu pemberian intensif juga tidak sesuai dengan pencapaian kerja selama ini.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan, (2019: 193) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Sinambela (2016: 334) “Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi”. Dalam hal ini kesadaran diri sendiri dalam mengikuti peraturan-peraturan menjadi kunci seorang karyawan memiliki disiplin baik dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja yaitu kepemimpinan. Perusahaan diharapkan memiliki pemimpin yang mampu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal. Menurut Hasibuan (2019:227) Kepemimpinan yang efektif ialah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitan dengan keberhasilan perusahaan atau organisasi mewujudkan tujuan sebagai besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Setiawan, 2022).

Keberhasilan suatu perusahaan secara keseluruhan atau sebagian perusahaan sangat bergantung pada mutu kepemimpinan itu sendiri karena seorang pemimpin memiliki kuasa untuk mengatur karyawannya agar melakukan sesuatu demi mencapai tujuan perusahaan (Pamungkas & Rijanti, 2024). Dengan demikian perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota karyawannya secara efektif dan efisien untuk tujuan perusahaan. pemimpin yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawannya akan memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja karyawan (Hasni, 2021).

Faktor lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Hartatik (2018: 242) “Kompensasi adalah pendapatan yang berupa uang maupun barang yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan pada perusahaan”. Menurut Hamali, (2019: 275) “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia”. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagi seni yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Seperti yang dikatakan Kasmir, (2022: 233)

“Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan”.

Manfaat yang diharapkan perusahaan dari pemberian kompensasi yaitu loyalitas, komitmen, motivasi kerja, semangat kerja, kinerja, rasa aman, dll semakin tinggi terhadap perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Aprilia & Effendi, (2024), Ada (2024), Putra & Kusuma, (2024) dan Liana, Megantoro dan Priyo (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsi & Irbayuni, (2024), Irniyanti, Satoto & Santoso (2023), dan Affanti & Handayani, (2024) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei untuk disiplin kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten. Alasan memilih lokasi ini menjadi objek dalam penelitian karena pihak manajemen CV Sumber Mulyo Furniture memberikan dukungan penuh terhadap kegiatan penelitian, termasuk kemudahan dalam mengakses karyawan sebagai responden, sehingga memudahkan peneliti dalam memperoleh data primer yang valid dan representatif.

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data kuantitatif.

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer, Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari kuesioner yang diberikan kepada responden yang telah ditentukan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang variabel penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten sejumlah 50 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil yaitu seluruh karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten sejumlah 50 karyawan, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sampel jenuh.

Teknik Analisis Data

Analisis yang dilakukan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mendiskripsikan tentang fenomena yang sedang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Analisis Induktif

Analisis induktif yaitu metode yang berkaitan dengan analisis data dari sampel yang kemudian digunakan untuk melakukan peramalan kesimpulan mengenai data secara keseluruhan. Analisis induktif terdiri dari :

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Kompensasi

e = Error

b. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang digunakan dalam uji t sebagai berikut:

c. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji ketepatan model variabel bebas yaitu disiplin kerja (X₁) kepemimpinan (X₂) dan kompensasi (X₃) terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y). Uji ketepatan model regresi menggunakan uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

CV Sumber Mulyo Furniture merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang produksi dan penjualan mebel (furniture) yang berlokasi di Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Perusahaan ini telah tersertifikasi sejak Mei 2013 dan dikenal sebagai salah satu produsen furniture berkualitas dengan desain khas dan material kayu pilihan, seperti jati, mahoni, dan trembesi. Produk yang dihasilkan antara lain meliputi meja, kursi, lemari, tempat tidur, kitchen set dan aneka furniture custom sesuai permintaan konsumen. CV. Sumber Mulyo Furniture melayani pasar lokal di wilayah Klaten dan sekitarnya, serta menerima pesanan dari luar daerah, bahkan hingga keluar pulau. Dengan mengusung konsep kualitas, keaslian desain, dan layanan yang ramah, perusahaan ini terus berinovasi dalam menghadapi persaingan industri mebel yang cukup ketat, baik dari sisi desain maupun harga.

Penelitian ini secara khusus membahas pengaruh tiga faktor utama, yaitu disiplin kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan pada CV Sumber Mulyo Furniture sudah berjalan dengan baik.

Analisis Induktif

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja (X₁), kepemimpinan (X₂), kompensasi (X₃) dan kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda disajikan dalam tabel berikut :

*Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten
(Imanda Dewi et al.)*

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.224	1.953		0.627	0.534
DISIPLIN KERJA	0.422	0.088	0.449	4.804	0.000
KEPEMIMPINAN	0.276	0.089	0.292	3.113	0.003
KOMPENSASI	0.216	0.061	0.318	3.534	0.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tabel 3 menunjukkan hasil uji analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,224 + 0,422 X_1 + 0,276 X_2 + 0,216 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi sebagai berikut :

a = 1,224 (positif) artinya jika disiplin kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), kompensasi (X_3) konstan maka kinerja karyawan (Y) adalah positif.

b_1 = 0,422 (pengaruh positif) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_2) dan kompensasi (X_3) konstan atau tetap.

b_2 = 0,276 (pengaruh positif) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_3) konstan atau tetap.

b_3 = 0,216 (pengaruh positif) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) dan kepemimpinan (X_2) konstan atau tetap.

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.224	1.953		0.627	0.534
DISIPLIN KERJA	0.422	0.088	0.449	4.804	0.000
KEPEMIMPINAN	0.276	0.089	0.292	3.113	0.003
KOMPENSASI	0.216	0.061	0.318	3.534	0.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tabel 4 diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

1) Uji t variabel disiplin kerja (X1)

Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten terbukti kebenarannya.

2) Uji t variabel kepemimpinan (X2)

Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten terbukti kebenarannya.

3) Uji t variabel kompensasi (X3)

Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten terbukti kebenarannya.

b. Uji F

Uji ketepatan model digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.368	3	79.456	39.069	0.000 ^b
	Residual	93.552	46	2.034		
	Total	331.920	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 39,069 dengan nilai signifikansi ($p\text{-value}$) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Kepemimpinan) dan X_3 (Kompensasi) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas (disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan). Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan *software* SPSS sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.847 ^a	0.718	0.700	1.42609
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (adjusted R Square) untuk model ini adalah sebesar 0,700. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (Disiplin Kerja), X2 (Kepemimpinan) dan X3 (Kompensasi) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 70 %. Sisanya (100% - 70%) = 30 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model misalnya beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten

Hasil analisis Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:193) yang menyatakan bahwa menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati dan melaksanakan semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik biasanya akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Affanti & Handayani, (2024), Gunawan & Suci, (2022), Putra & Kusuma, (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi pada penelitian agar variabel disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten, maka karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten disarankan untuk terus meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui penanaman nilai tanggung jawab, peningkatan kewaspadaan dalam menyelesaikan tugas, serta ketaatan terhadap peraturan dan instruksi atasan. Dengan demikian, diharapkan setiap karyawan dapat menjalankan tugas secara konsisten sesuai standar kerja dan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.Furniture Kabupaten Klaten

Hasil analisis Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,003 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fahmi (2019:15) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas yang

diberikan. Seorang pemimpin harus mampu menerapkan kepemimpinan yang baik terhadap bawahannya, karena pada salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah karena adanya kepemimpinan yang berpengaruh dalam perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Novianty, Ismail, Saputro dan Siddiq (2024), Prasetyani, (2023) dan Alvionita & Saputro, (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi pada penelitian agar variabel kepemimpinan meningkatkan kinerja CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten, maka pimpinan pada CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, yaitu dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, pemimpin juga perlu memiliki kemampuan manajerial yang efektif, termasuk dalam hal pendistribusian tugas dan pengelolaan waktu, agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai target.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten

Hasil analisis diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:263) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan dimaksudkan untuk memungkinkan kinerja karyawan yang optimal dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aprilia & Effendi, (2024), Putra & Kusuma, (2024) dan Liana, Megantoro dan Priyo (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi pada penelitian Agar variabel kompensasi meningkatkan kinerja karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten maka CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten sebaiknya semakin meningkatkan gaji karyawan sehingga gaji yang diterima semakin cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten sebaiknya tetap selalu memperhatikan pemberian insentif misalnya insentif yang diberikan perusahaan selalu disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan dan sebaiknya tetap selalu memperhatikan pemberian tunjangan sehingga tunjangan yang diberikan perusahaan selalu sesuai dengan harapan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten.

Saran

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten sebaiknya semakin meningkatkan tingkat kewaspadaan dengan cara karyawan semakin memperhatikan setiap detail tugas yang dikerjakan dan sebaiknya semakin meningkatkan ketaatan pada peraturan kerja misalnya selalu melaksanakan perintah yang diberikan atasan.
2. Sebaiknya pimpinan pada CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten berfokus dalam meningkatkan gaya kepemimpinan dengan cara pemimpin semakin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan penting.
3. Sebaiknya CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten sebaiknya semakin meningkatkan gaji karyawan sehingga gaji yang diterima semakin cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.
4. Sebaiknya karyawan CV Sumber Mulyo Furniture Kabupaten Klaten semakin meningkatkan komitmen kerja sehingga semakin mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.

Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini adalah pada proses pengisian kuesioner penulis hanya sebatas memberikan kuesioner tanpa melakukan pendampingan lebih lanjut. Hal ini dapat memengaruhi keakuratan jawaban yang diberikan, mengingat tidak adanya klarifikasi langsung yang dapat membantu responden dalam menafsirkan maksud dari setiap pernyataan secara tepat. Dengan demikian, hasil yang diperoleh dari kuesioner ini kemungkinan mengandung bias akibat perbedaan persepsi atau interpretasi masing-masing responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ada, Kadek Bramdhika.(2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Akemi Bali Craft di Klungkung. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2443–2450.
- Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Managemen & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media. Pasuruan.
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru
- Affanti, I. N., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Optik Aini di Sragen. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(3), 143–151.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. Medan.
- Akhmad, F., Saputra, A. S., Oktipiyanti, A., Fahira, D., & Isnawati, I. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunwood Timber Industries. *Journal Of Communication Education*, 19(1), 59–67.
- Alvionita, Y., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bumami Food. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan*

- Akuntansi*, 10(1), 201–208.
- Aprilia, I., & Effendi, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mega Anugerah Kudus. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3), 236–245.
- Armansyah, A., Yurianto, Y., & Marsudi, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12), 2665–2668.
- Aurelegi, Gita Puspa Artiani, & Pratiwi Setyaning Putri. 2024. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Proyek Konstruksi.” *Jurnal Konstruksia* 15(2):1–8.
- Chardia, Egi Weli. 2025. “Jurnal KONSISTEN PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA Jurnal KONSISTEN E-ISSN 3064-2493.” 2(1):327–41
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks. Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Fahmi. (2019). *Analisis Kinerja Keuangan (Cetakan ke 4)*. Alfabeta. Bandung.
- Ganyang, M. T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. In Media. Bogor
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan, R., & Suci, N. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Coco Bali Fiber. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 455–461.
- Halawa, E. S., Dakhi, Y., & Zogoto, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 176–185
- Hamali, Arif Yusuf. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber DAYA Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.
- Hamidah, N., Suyono, J., & Elisabeth, D. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya. *Jurnal Kompetensi Social Science*, 2(1), 32–42.
- Harahap, S. F., Siregar, S. M., & Reza, R. T. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 374–383.
- Hartantik, Indah Puji. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasni, P., Noviantoro, R., & Septianti, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpesonal Relations*. Wiley. New York.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115.
- Irnianti, L., Satoto, E. B., & Santoso, B. (2023). The Effect Of Compensation, Work Environment, And Leadership On Employe Performance at CV Dwipa Nusantara Tobacco. *International Social Sciences and Humanities*, 2(3), 1044–105
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada. Depok.

- Khair, Hazmanan. (2021). *Manajemen Kompensasi*. UMSU Press. Medan.
- Kusuma, F. N., & Handayani, A. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta*. 2(2), 314–3234.
- Liana, Y., Megantoro, W., & Priyo, D. (2023). Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 20(1), 821–829.
- Mangkunegara, A. A. Aanwar. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Cv. Putra Media Nusantara. Surabaya.
- Novianty, S., Ismail, G. D., Saputro, A. H., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV EnjoyShoess Bandung. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, DanAkuntansi*, 10(4), 2610–1618.
- Nur Azijah, S., Rahmawati, R., Wahyudin, C., Anak Lydon, N., & Studi Administrasi Publik, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Influence of Leadership on Civil Servant Performance. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1–14.
- Nurjanah, S. (2024). The Effect Of Work Environment, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at CV Surya Wannas Cilacap. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–9.
- Pamungkas, F. R., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur Di Kota Semarang. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 1–18.
- Prasetyani, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Herry Trading Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 554–560.
- Putra, I. B. Y. G., & Kusuma, I. G. B. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Ratna Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 10(1), 134–152.
- Putri, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ajp. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 81–84. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v6i1.2395>.
- Putri, D. M., Syahyuni, & Sahri, S. (2023). The Impact Of Motivation And Work Discipline On CV Employee Performance Bumi Angkasa Sejahtera Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 10(2), 116–125.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia unruk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana. Jakarta.
- Schmit, J. (2015). Attribution Theory. *Journal of International Conference Proceedings*, 1(2), 1-11.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, A. (2022). Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan. *JEpa*, 3(1), 83–89.
- Siagian, Sodang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan (Edisi satu Cetakan pertama)*. Widina Bhakti Persada. Bandung.

- Simanjuntak, P. J. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. LP FE UI. Jakarta.
- Sinaga, Onita Sari. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Sinambela, Lijan Poltak (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suryati, Florida, Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 254–265
- Sutrisno, Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Penada Media Group. Jakarta.
- Syamsi, M. N., & Irbayuni, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. ABC. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 4238–4243.
- Terry, George R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Weiner, B. (2018). *Teori Atribusi (Motivation and Emotion)*. Kencana. Jakarta.
- Wicahyani, E., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Penda 2 Karanganyar. 2(1), 694–708.
- Widodo. (2018). *Manajemen Pelatihan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wigun, M. R., & Pahlawi, L. A. I. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Busana Kasih Karunia Sukoharjo. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 229–243.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>