



Pengaruh Kompensasi finansial, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Konveksi Dhea Hijab

Dita Agustina^{*1}, Anik Nurhidayati², Adelia Ika Damayanti³

^{1,2,3}Universitas YPPI Rembang, Indonesia

E-mail: ditaagustina1008@gmail.com, aniknh16@gmail.com, adeliaid31398@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-12-15 Revised: 2025-01-22 Published: 2025-02-01 Keywords: <i>Financial Compensation; Work Motivation; Work Discipline; Performance.</i>	The purpose of this study is to investigate how employee performance at Dhea Hijab Convection in Kragan District, Rembang Regency, is impacted by monetary pay, job motivation, and work discipline. The population of this study consists of the employees of Dhea Hijab Convection. Utilizing a saturation sampling technique, the sample consists of all 55 employees. Multiple linear regression analysis is the technique used for data analysis. According to the study's findings, employee performance is significantly improved by monetary pay, it is positively but not significantly impacted by work motivation, and it is significantly improved by work discipline. With an adjusted R^2 value of 0.715, the three independent variables—financial remuneration, work motivation, and work discipline—account for 71.5% of employee performance. Other factors not included in this study account for the remaining 28.5%.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-12-15 Direvisi: 2025-01-22 Dipublikasi: 2025-02-01 Kata kunci: <i>Kompensasi Finansial; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja.</i>	Tujuan dari riset ini ialah demi menampilkan bagaimana kompensasi finansial, motivasi untuk bekerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan Konveksi Dhea Hijab Kecamatan Kragan Kabupaten Rembang. Populasi pada riset ini ialah karyawan Konveksi Dhea Hijab. Riset ini menerapkan sampel jenuh dari seluruh 55 karyawan konveksi Dhea Hijab. Analisis regresi linier berganda diterapkan dalam menganalisis data. Hasil riset menampilkan bahwasannya kinerja karyawan didampaki secara konsisten oleh kompensasi finansial, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dengan nilai R^2 0,715, bisa disimpulkan bahwasannya 3 variabel independen—disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial—bertanggung jawab atas 71,5% kinerja karyawan. Sebaliknya, 28,5% terakhir dijelaskan oleh variabel tambahan yang tidak dibahas dalam riset ini.

I. PENDAHULUAN

Dalam upaya menaikkan kesejahteraan masyarakat dan mengurangi angka kemiskinan, Indonesia mempunyai potensi besar dalam menumbuhkan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Menurut Sarfiah, dkk (2019) dalam risetnya mengungkapkan bahwasannya Dengan peningkatan dari 96,99% menjadi 97,22%, UMKM terbukti menyerap lebih banyak tenaga kerja dalam ekonomi nasional. Karena banyaknya tenaga kerja yang terserap, sektor usaha kecil dan menengah (UMKM) bisa menaikkan penbisaan masyarakat. Ini berarti bahwasannya usaha kecil dan menengah (UMKM) mempunyai fungsi vital dalam menekan tingkat pengangguran dan kemiskinan. Menurut Firdausya dan Ompusunggu (2023) ada 1.457.126 unit UMKM di Jawa Tengah, menampilkan potensi ekonomi yang besar. Konveksi, salah satu jenis UMKM yang telah berkembang pesat, menyediakan lapangan kerja bagi jutaan orang dan berkontribusi pada ekspor tekstil dan produk pakaian jadi. Industri konveksi menghadapi banyak masalah, termasuk persaingan

global yang semakin ketat, perubahan harga bahan baku, dan perubahan tren konsumen. Ini terjadi meskipun industri ini berkembang dengan sangat cepat.

Manajemen kinerja karyawan ialah bagian komponen vital dalam menggapai tujuan organisasi karena kinerja karyawan sangat memengaruhi produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Menurut Wakhidah, dkk (2021) mengungkapkan bahwasannya kinerja karyawan bisa berdampak secara konsisten dengan adanya kompensasi. Selain itu, disiplin kerja dan motivasi kerja bisa menaikkan kinerja karyawan, menurut Fikri et al. (2024). Menurut riset di atas, ada sejumlah variabel yang bisa memengaruhi kinerja pribadi karyawan di sebuah perusahaan. Ini termasuk pemberian kompensasi moneter kepada karyawan, tingkat motivasi mereka, dan tingkat kedisiplinan mereka saat bekerja.

Jika karyawan menerima kompensasi yang adil dan kompetitif, itu bisa mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan menaikkan kinerja mereka. Menurut riset yang dilaksanakan oleh Pustawan dan Sumartana (2019), ada dampak

positif dan konsisten antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Faktor lain yang mendukung kinerja ialah motivasi kerja. Menurut Alvian dan Dewi (2023) motivasi merupakan perubahan dalam energi pribadi yang tercermin dalam perasaan dan tindakan untuk menggapai tujuan. Menurut Sutrisno dalam Miranti dan Perkasa (2023) motivasi ialah satu hal yang membuat pribadi untuk melakukan suatu hal. Sebab itu, motivasi juga sering disebut sebagai aspek yang membentuk perilaku pribadi. Motivasi yang tinggi bisa membuat karyawan untuk menggapai tujuan yang ditetapkan dan memberikan kontribusi secara maksimal atas organisasi. Selaras dengan riset Amelia, dkk (2021) yang mengungkapkan motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan kuat atas kinerja karyawan.

Disiplin kerja ialah komponen tambahan yang memdampaki kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik bisa menaikkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Menurut Maisyaroh dan Rosyidi (2024) disiplin kerja merupakan kompetensi untuk melaksanakan tugas secara konsisten, tekun dan taat pada hukum dengan menaatinya. Sebagaimana ditunjukkan oleh Naufal et al. (2023), disiplin kerja mempunyai dampak yang konsisten atas tingkat kinerja pekerja. Hal ini bertentangan dengan riset yang dilaksanakan oleh Afifah et al. (2022) yang menemukan bahwasannya disiplin kerja memdampaki kinerja karyawan secara tidak konsisten.

Bisnis konveksi Dhea Hijab membuat berbagai model hijab. Konveksi Dhea Hijab tidak hanya memproduksi hijab fashion saja tetapi juga menerima pesanan berupa hijab untuk sekolah maupun untuk karyawan instansi. Konveksi Dhea Hijab berdiri sejak 2008 dan saat ini mempunyai dua cabang tempat produksi. Konveksi Dhea Hijab cabang Kragan, yang mempekerjakan 55 orang, akan menjadi subjek riset ini. Kompensasi yang diperoleh karyawan selama 15 hari kerja sebesar Rp. 800.000,00 dan dalam satu hari karyawan bisa melakukan lembur selama 2,5 jam. Kompensasi lainnya yang bisa diperoleh karyawan yaitu Tunjangan Hari Raya (THR), besarnya THR tergantung lamanya kerja dan tidak ada tunjangan kesehatan untuk karyawan. Selain gaji dan upah lembur yang diterima karyawan, jenis kompensasi lain seperti THR dan tunjangan lainnya bisa dikatakan belum cukup layak dibandingkan dengan konveksi lain.

Sistem kejar target kirim di Konveksi Dhea Hijab memaksa karyawan untuk memproduksi

dalam waktu dan jumlah tertentu. Hal ini berdampak kepada tingkat motivasi karyawan. Tanpa mempertimbangkan kompetensi individu, karyawan merasa tertekan dan kurang termotivasi untuk menaikkan kinerja mereka. tingkat absensi karyawan di Konveksi Dhea Hijab juga menggapai angka yang cukup tinggi dan absensi terbesar ada pada bulan Februari dengan total 125. Hal ini bisa memdampaki kinerja karyawan karena banyaknya karyawan yang absen. Karena masalah yang terjadi, karyawan Konveksi Dhea Hijab bisa melakukan pekerjaan dengan baik atau buruk.

Di atas seluruh itu, bisa disimpulkan bahwasannya ada beberapa komponen yang diperlukan untuk menaikkan kinerja karyawan secara optimal. Peneliti ingin melakukan riset tentang Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Dhea Hijab.

II. METODE PENELITIAN

Karena data riset ini ialah angka, metode kuantitatif diterapkan. Sebanyak 55 karyawan konveksi Dhea Hijab ialah subjek riset ini. Untuk riset ini, seluruh populasi diambil sebagai sampel melalui teknik pengambilan sampel jenuh.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil uji regresi linier berganda yang dilaksanakan oleh peneliti dalam riset ini ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Konsis-tensi Level	Ket.
Constanta	11.111			
Kompensasi Finansial (KF)	0,085	0,048	< 0,05	H ₁ Diterima
Motivasi Kerja (MK)	0,032	0,592	> 0,05	H ₂ Ditolak
Disiplin Kerja (DK)	0,428	0,000	< 0,05	H ₃ Diterima

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi

Model	Adjusted R Square
Kompensasi finansial, motivasi kerja dan disiplin kerja atas kinerja karyawan	0,715

B. Pembahasan

1. Dampak Kompensasi Finansial atas Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama menampilkan bahwasannya kompensasi finansial menaikkan kinerja karyawan Konveksi Dhea Hijab secara konsisten. Oleh karena itu, peningkatan kompensasi finansial, yang mencakup ukuran gaji, upah, insentif, dan tunjangan, sangat berdampak pada kinerja karyawan Konveksi Dhea Hijab. Menurut Simamora dalam Firdaus dan Oetarjo (2022) kompensasi finansial ialah imbalan yang diterima oleh karyawan berupa uang. Jumlah imbalan yang diterima karyawan berbeda-beda tergantung pada berbagai faktor. Ini termasuk kinerja, tingkat senioritas (atau masa kerja), keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi, pengalaman dan keanggotaan dalam perusahaan, dan potensi. Pemberian kompensasi finansial yang tepat akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan yaitu hasil kinerja karyawan meningkat.

Hasil riset ini selaras dengan *goal setting theory* terkait kompensasi finansial dimana pemberian balas jasa atas prestasi kerja karyawan dengan tujuan agar karyawan mau bekerja secara lebih giat bisa dikatakan berhasil. Kesesuaian pemberian kompensasi finansial mampu menaikkan hasil kinerja karyawan Konveksi Dhea Hijab. Hasil riset ini sesuai dengan riset Pustawan dan Sumartana (2019) yang menampilkan bahwasannya kompensasi moneter berdampak positif dan konsisten pada kinerja karyawan.

2. Dampak Motivasi Kerja atas Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kedua menampilkan bahwasannya motivasi kerja berdampak positif tidak konsisten atas kinerja karyawan Konveksi Dhea Hijab. Artinya, peningkatan motivasi yang mencakup indikator kebutuhan akan pengarahan diri, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan keamanan kerja mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Konveksi Dhea Hijab tetapi tidak konsisten. Motivasi mendorong pribadi untuk berkontribusi sebanyak mungkin untuk keberhasilan organisasi (Siagian dalam Khaeruman et al., 2021). Motivasi ialah kondisi yang berdampak mem-

bangunkan, menuntun dan menjaga perilaku yang berkorelasi dengan lingkungan (Riani dalam Khaeruman, dkk, 2021). Motivasi pada lingkup kerja Konveksi Dhea Hijab sebenarnya sudah cukup baik namun belum mampu menaikkan kinerja karyawan secara maksimal.

Arah hasil riset ini selaras dengan *goal setting theory* terkait dengan motivasi meskipun dampaknya sangat kecil, dimana karyawan dalam menjalankan tugasnya cukup mempunyai dorongan dan tujuan yang mampu memdampaki psikologis untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga bisa menggapai tujuan dari organisasi. Tidak konsistennya hasil riset ini dimungkinkan sebagian karyawan terlalu percaya diri dengan kompetensi yang dimiliki sehingga karyawan merasa mampu bekerja dengan baik tanpa adanya dorongan dari dalam maupun dari luar. Faktor lain yang mungkin menjadikan hasil riset ini tidak konsisten yaitu kurangnya perhatian atau pemberian motivasi dari pemimpin kepada karyawan. Hasil riset ini tidak sesuai dengan hasil riset Nida dan Emqi (2022) dan Amelia, dkk (2021) yang membuktikan bahwasannya motivasi berdampak positif dan konsisten atas kinerja karyawan.

3. Dampak Disiplin Kerja atas Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketiga menampilkan bahwasannya disiplin kerja berdampak positif konsisten atas kinerja Karyawan Konveksi Dhea Hijab. Artinya, peningkatan disiplin kerja yang mencakup indikator tingkat absensi, menaati peraturan perusahaan, penggunaan waktu yang efektif serta rasa tanggung jawab mempunyai dampak yang sangat besar atas kinerja karyawan Konveksi Dhea Hijab. Menurut Hasibuan dalam Khaeruman et al. (2021), disiplin ialah kesadaran dan komitmen pribadi untuk menaati seluruh aturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Menurut Fathoni dalam Khaeruman et al. (2021), disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap pekerja yang menaati peraturan perusahaan, seperti datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan seluruh tugas dengan baik. Dengan belajar, pribadi bisa membedakan apa yang sebaiknya, yang harus, yang

boleh, dan yang tidak seharusnya dilaksanakan.

Hasil riset ini selaras dengan *goal setting theory* terkait disiplin kerja dimana ketika karyawan mempunyai tujuan yang jelas dalam pekerjaannya, karyawan cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong kinerja yang dihasilkan karyawan. Artinya semakin tingginya tingkat kedisiplinan pada Konveksi Dhea Hijab maka akan menaikkan kinerja karyawan dalam hal menaikkan hasil produksi. Hasil riset ini sesuai dengan hasil riset Amelia, dkk (2021) dan Naufal, dkk (2023) yang membuktikan bahwasannya disiplin kerja berdampak positif dan konsisten atas kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Sebagai kesimpulan dari hasil pengolahan data dan diskusi yang dibahas pada bab sebelumnya, bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi finansial berdampak positif konsisten atas kinerja karyawan Konveksi Dhea Hijab.
2. Variabel motivasi kerja berdampak positif tidak konsisten atas kinerja karyawan Konveksi Dhea Hijab.
3. Variabel disiplin kerja berdampak positif konsisten atas kinerja karyawan Konveksi Dhea Hijab.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan di atas, peneliti bisa membuat rekomendasi berikut:

1. Bagi riset selanjutnya, peneliti berharap dalam mengumpulkan data bisa menggabungkan metode wawancara dengan pengisian kuesioner terbuka dan tertutup. Karena diharapkan data yang dihasilkan lebih valid dari pada hanya dengan pengisian kuesioner tertutup saja.
2. Riset harus diulang untuk memasukkan bidang lain untuk penelitian berikutnya. Hal ini dilaksanakan agar penelitian selanjutnya bisa meningkatkan penelitian yang sudah ada dan berkelanjutan.
3. Peneliti berharap untuk menambahkan variabel tambahan untuk peneliti selanjutnya yang berminat dengan topik yang sama. Ini karena ada beberapa variabel independen yang tidak masuk

dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja, yang mungkin berdampak pada variabel dependen.

DAFTAR RUJUKAN

Afifah, S.D., Rahwana, K.A., & Sutrisna, A. (2022), *'Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Operator Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya)'*, ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 8, 2595-2607.

Alvian, S & Dewi, D.A.L (2023), *'The Influence Of Work Environment, Work Motivation and Work Discipline On Teacher Performance at SMP 2 Kragan'*, Journal of Social and Economics Research, 2, 819-828.

Amelia, E., Yaskun, M., & Sulaeman, M.M. (2021), *'Karakteristik Pekerjaan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi CV. Star Nine Tritunggal'*, Jurnal Ekonomi Mahasiswa, 4, 1-10.

Fikri, A & Inggrid, F.V. (2024), *'Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Nusa Vendor'*, Jurnal ekonomi dan Industri, 1, 67-74.

Firdaus, V & Oetarjo, M (2022) *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*, Jawa Timur, UMSIDA press.

Khaeruman dkk (2021) *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*, Banten, Tim Kreasi CV. AA. Rizky.

Maisyaroh, S & Rosyidi, S (2024), *'Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungann Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang'*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2, 28-33.

Miranti, M & Perkasa, D.H (2023), *'Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya'*, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 1, 35-52.

Naufal, A.N., Rahwana, K.A., & Risana, D (2023) *'Dampak Disiplin Kerja dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan AN Sport Tasikmalaya'*, Profit: Jurnal

- Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2, 168-177.
- Nida, M.D., & Emqi, M.F (2022) *'Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT Magnum Attack Kota Malang)'*, Journal Indonesian Economic Reseach, 1, 49-61.
- Pustawan, I.W., & Sumartana, I.M (2019), *'Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Saraswati Design Devisi Garment di Kabupaten Gianyar'*, Jurnal Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Ngurah Rai, 1, 66-83.
- Sarfiah dkk (2019), *'UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa'* Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan), 2, 137-146.66-83.
- Wakhidah, Nur dkk (2021), *'Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil di Wonosobo (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi Silma Hijab)'*, Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE), 2, 328-336.