

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. PANASONIC GOBEL ECO SOLUTIONS MANUFACTURING INDONESIA PASURUAN – JAWA TIMUR

Mochamad Atok Ilah

atoc.mochamad@gmail.com

PT. Panasonic Gobel Eco Solutions Manufacturing Indonesia

Indra Prasetyo

Mei Indrawati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research is entitled "The Effect of Career Development and Compensation on Performance Through Employee Work Discipline at PT. Panasonic Gobel Eco Solutions Manufacturing Indonesia". The purpose of this research is to describe performance, work discipline, career development, and employee compensation in the company, as well as to know and analyze the effect of career development and compensation for employee performance both directly and through work discipline. This research is an explanatory research with a quantitative approach. The population in this research were all employees of PT. PESGMFID totaling 138 employees. The number of samples taken was 62 employees using the proportional stratified random sampling technique. Data analysis used was Path Analysis and Sobel Test to test indirect effects. The results showed that career development and compensation affect work discipline; career development, compensation, and work discipline affect performance; Career development and compensation affect performance through work discipline.

Keywords: *performance, work discipline, career development, compensation*

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan di PT. Panasonic Gobel Eco Solutions Manufacturing Indonesia”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kinerja, disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi karyawan di perusahaan tersebut, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja. Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PESGMFID berjumlah 138 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil adalah 62 orang karyawan dengan menggunakan teknik *proporsionate stratified random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur dan *Sobel Test* untuk menguji pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja; pengembangan karir, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja; pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

Kata kunci: kinerja, disiplin kerja, pengembangan karir, kompensasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan merupakan aset terpenting yang memiliki peran sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan sekaligus sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan. Setiap organisasi perusahaan baik pemerintah maupun swasta dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien agar pencapaian sasaran dapat terlaksana. Oleh sebab itu perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Banyak cara yang bisa dilakukan pemimpin perusahaan untuk menanamkan kinerja yang tinggi bagi karyawannya, salah satunya adalah dengan diselenggarakannya program pengembangan karir dan pemberian kompensasi bagi karyawan melalui pembentukan disiplin kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang bererperngaruh dalam sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar baik bagi kepentingan organisasi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi perusahaan, disiplin kerja mampu menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal. Adapun manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah karyawan mampu mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah

semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada abad ke 21 ini, tantangan yang langsung dihadapi oleh organisasi perusahaan adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar organisasi perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dipelihara dan harus dikembangkan untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan kreativitas dan inisiatif yang dapat mendukung untuk menduduki posisi dimasa yang akan datang. Oleh karena itu agar setiap karyawan dapat meningkatkan karirnya, maka karyawan tersebut harus berusaha keras mengelola diri, bukan pasrah kepada nasib dan bukan juga bermain dengan kolusi dan nepotisme. Agar dalam usaha tersebut tidak sia-sia, berjalan dalam rel yang sebenarnya, maka karir harus direncanakan. Dengan adanya perencanaan karir yang baik dalam rangka mengembangkan karir diri, maka seseorang akan dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu. Pengembangan karir mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Para karyawan harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja mereka.

Selain pengembangan karir, cara lain yang harus ditempuh organisasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pemberian kompensasi. Bagi suatu perusahaan, kompensasi memiliki peranan yang sangat penting karena pemberian kompensasi merupakan upaya dalam mempertahankan dan mensejahterakan karyawannya.

Menurut Hasibuan (2013:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi merupakan instrument-instrument yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi perusahaan. PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia (PT. PESGMFID) merupakan perusahaan *lighting fixture* papan atas yang terus berusaha mengembangkan produk termasuk *branding* perusahaan. Salah satunya adalah pengembangan produk *lighting fixture* dan lampu hemat energi dengan orientasi dan kualitas ekspor yang akhirnya dengan berbagai cara produksi dan pemasaran menjadikannya sebagai perusahaan percontohan pengelolaan lingkungan secara global maupun regional. Dengan potensi yang dimiliki seperti tersebut diatas, membuktikan bahwa PT. Panasonic Gobel Eco Solution Manufacturing Indonesia lebih memiliki keunggulan dibanding perusahaan sejenis lainnya di Indonesia. Adapun visi perusahaan secara umum adalah membuat produk berkualitas tinggi yang terjangkau dan memenuhi kebutuhan semua lapisan masyarakat serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Oleh karena itu agar PT. Panasonic Gobel Eco Solutions Manufacturing Indonesia tetap eksis dan mampu mencapai visi dan target perusahaan, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja para karyawan.

Berdasarkan data *Absent Historical* karyawan PT. PESGMFID tahun 2016 dan 2017, disiplin kerja yang dilaksanakan oleh karyawan PT. PESGMFID mengalami penurunan dalam hal ketepatan waktu kehadiran. Banyak karyawan yang sering datang terlambat dan jumlahnya

meningkat pada tahun 2017 dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun pada tahun 2017 jumlah karyawan yang melakukan absensi, pulang cepat, izin, dan surat dokter jumlahnya semakin berkurang. Namun tidak pada kasus karyawan yang datang kerja terlambat, justru pada tahun 2017 jumlah karyawan yang datang terlambat meningkat sebesar 45% dari jumlah kasus datang terlambat di tahun 2016. Jika pada tahun 2016 jumlah kasus karyawan datang terlambat berjumlah 416 kasus, ditahun 2017 naik 45% menjadi 603 kasus karyawan yang datang terlambat. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang menurun merupakan masalah penting dan mendesak untuk segera ditangani agar kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak terganggu dari waktu ke waktu.

Selain masalah disiplin kerja, masalah pengembangan karir dan pemberian kompensasi di PT. PESGMFID juga menjadi perhatian peneliti. Pada hakekatnya semua karyawan PT. PESGMFID memiliki golongan/*grade* sesuai dengan golongan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki karyawan. *Grade* ini dilambangkan dengan huruf K01, K1 s/d K11, M0, M1, M3, M4, M5, GM, SGM, Dir. Sedangkan *sub grade*-nya memiliki nilai dari angka 1 sampai dengan 25. *Sub grade* yang dimiliki karyawan merupakan salah satu komponen penyusun dari rumus perhitungan kompensasi yang diterima karyawan. *Sub Grade* berbanding lurus dengan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Jabatan seseorang maupun *grade*/golongan dalam struktur organisasi sifatnya adalah tidak melekat kepada karyawan. Seseorang dapat diangkat untuk menduduki jabatan tertentu dan ditarik untuk melepaskan jabatan tertentu jika tidak dibutuhkan dalam organisasi. Pada tahun 2017, PT. PESGMFID melakukan pemangkasan *sub grade* yang dimiliki karyawan. Hal ini dilakukan

perusahaan guna mereduksi kenaikan UMK yang cukup besar pada tahun 2017 berdasarkan kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kompensasi karyawan. Kebijakan perusahaan melakukan pemangkasan *sub grade* dapat menimbulkan konflik bagi karyawan. Disamping mempengaruhi besarnya kenaikan kompensasi di tahun 2017, pemangkasan *sub grade* juga berpengaruh pada perkembangan karir karyawan karena untuk meningkatkan nilai dari *sub grade* itu sendiri dibutuhkan kompetensi, prestasi kerja, dedikasi, loyalitas dan sikap mental dari karyawan melalui penilaian prestasi kerja karyawan yang diselenggarakan setiap satu tahun sekali.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yaitu: (1) Untuk mengetahui deskripsi kinerja, disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompensasi karyawan di PT. PESGMFID; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID; (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. PESGMFID; (5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PESGMFID; (6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PESGMFID; (7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID; (7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID.

Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID

antara lain: Penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan; (2) Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Susilo Heriputeranto (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan Jaringan Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Regina Gledy Kasegar (2013) dengan judul Pengembangan Karir dan *SelfEfficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan karir dan *self-efficacy* secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) *Self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Erik Martinus & Budiyanto (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Jaka Alit Wiratama & Desak Ketut Sintaasih (2013) dengan judul

Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sangat penting dilakukan untuk mendalami sekaligus menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID. Beberapa peneliti pada penelitian sebelumnya menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian yang akan peneliti lakukan adalah menguji hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun tujuannya untuk mengetahui dan menganalisis baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel yang akan diteliti.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Suatu

pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standard*). Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2012:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2012:67) menjelaskan indikator-indikator kinerja antara lain sebagai berikut: (1) Kualitas kerja; (2) Kuantitas kerja; (3) Tanggung jawab; (4) Kerja sama; (5) Inisiatif.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Disiplin adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:193)

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh pimpinan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah

ditetapkan. Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:194) adalah sebagai berikut: (1) Mematuhi semua peraturan perusahaan; (2) Penggunaan waktu secara efektif; (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan; (4) Tingkat absensi.

Pengembangan Karir

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengadaan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Dengan demikian, seorang karyawan perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan tujuan karirnya. Berbagai langkah yang perlu ditempuh karyawan dapat diambil atas prakarsa karyawan sendiri, namun tidak menutup kemungkinan bisa berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau bahkan gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip

pengembangan karir yang paling mendasar sifatnya.

Menurut Mangkunegara (2012:77) "Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi". Sedangkan Menurut Rivai (2013:316) "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".

Dari beberapa pengertian pengembangan karir diatas dapat dilihat ada beberapa makna yang terkandung didalamnya antara lain adanya kualifikasi yang dibutuhkan, hubungan yang saling melengkapi antara satu dengan yang lain, serta hasil karya dan kemampuan dari individu itu sendiri. Faktor-faktor tersebutlah yang nantinya akan menentukan apakah karir seseorang akan mengalami peningkatan atau penurunan dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir menurut Handoko (2010:131) adalah sebagai berikut: (1) Prestasi kerja; (2) *Exposure* (pengenalan oleh pihak lain); (3) Kesetiaan pada organisasi; (4) Kesempatan untuk bertumbuh; (5) Dukungan manajemen.

Kompensasi

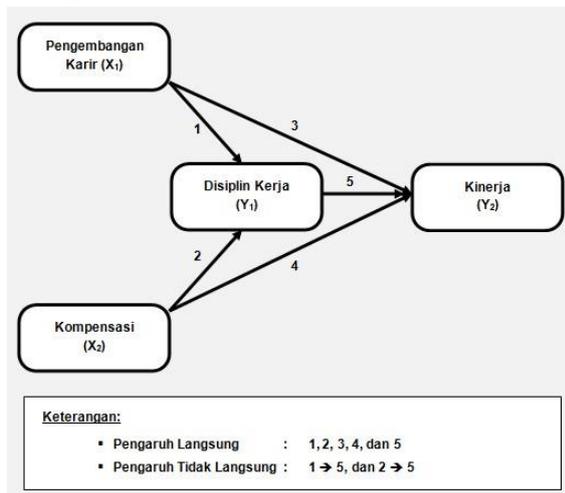
Kompensasi hendaknya diberikan secara tepat guna mendapatkan pengaruh yang positif bagi karyawan. Hal ini tentunya tidak dapat dipungkiri bahwasanya kompensasi menjadi tujuan utama bagi sebagian besar karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Rivai (2013:741), kompensasi dibagi menjadi 2 jenis, yaitu: (1) Kompensasi finansial, terdiri dari

kompensasi langsung (pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi) dan kompensasi tidak langsung (pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya); (2) Kompensasi nonfinansial yaitu penghargaan seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2015:442) adalah sebagai berikut: (1) Kompensasi finansial langsung meliputi gaji, bonus, dan upah lembur; (2) Kompensasi finansial tidak langsung meliputi asuransi kesehatan, Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan uang makan, dan tunjangan transportasi.

Agar penelitian ini lebih mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, maka digambarkan bentuk kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas dan penelitian terdahulu maka dapat disusun hipotesis pertama (H_1): Pengembangan karir berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID. Hipotesis kedua (H_2): Kompensasi berpengaruh

terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID. Hipotesis ketiga (H_3): Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PESGMFID. Hipotesis keempat (H_4): Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PESGMFID. Hipotesis kelima (H_5): Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PESGMFID. Hipotesis keenam (H_6): Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID. Hipotesis ketujuh (H_7): Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengembangan karir, kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID, maka jenis penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah ini adalah jenis penelitian *survey*.

Adapun pengertian *survey* menurut Sugiyono (2013:11) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Berdasarkan jenis penelitian *survey*, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2013:21) *Explanatory research* atau penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Pendekatan penelitian pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif.

Lokasi penelitian pada penelitian ini adalah PT. Panasonic Eco Solutions Manufacturing Indonesia (PT. PESGMFID) yang beralamat di

Jl. Rembang Industri No. 47 PIER Pasuruan – Jawa Timur. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PESGMFID yang berjumlah 138 orang karyawan. Data tersebut peneliti peroleh berdasarkan jumlah karyawan tetap PT. PESGMFID pada tahun 2018. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Probability sampling* dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *proportionate stratified random sampling* adalah teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2013:93). Sampel yang diambil sebanyak 62 orang karyawan.

Teknik pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dengan metode dokumentasi. Pilihan jawaban dalam kuesioner menggunakan skala likert 5 (lima) tingkatan yaitu: 1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Kurang setuju, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat setuju. Sedangkan untuk menentukan kategori dari deskripsi variabel penelitian maka digunakan nilai indeks dengan rentang skor 5 (lima) tingkatan yaitu: (1,00 s.d. 1,80) “Sangat buruk”, (1,81 s.d. 2,60) “buruk”, (2,61 s.d. 3,40) “Cukup”, (3,41 s.d. 4,20) “Baik”, (4,21 s.d. 5,00) “Sangat Baik”.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics Version 20*. Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji keabsahan data instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas) dan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi). Selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis jalur (*Path Analisis*). Untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh X_1 dan X_2 secara tidak langsung

(melalui Y_1) terhadap Y_2 dilakukan dengan prosedur uji Sobel atau *Sobel test* (Ghozali, 2018:244) dengan menggunakan rumus berikut: $sab = \sqrt{(b_2sa_2 + a_2sb_2 + sa_2sb_2)}$

$$t = ab/sab$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi penelitian pada penelitian ini adalah PT. Panasonic Eco Solutions Manufacturing Indonesia (PT. PESGMFID) yang beralamat di Jl. Rembang Industri No. 47 PIER Pasuruan-Jawa Timur. PT. PESGMFID merupakan perusahaan *lighting fixture* papan atas yang terus berusaha mengembangkan produk termasuk *branding* perusahaan. Salah satunya adalah pengembangan produk *lighting fixture* dan lampu hemat energi dengan orientasi dan kualitas ekspor yang akhirnya dengan berbagai cara produksi dan pemasaran menjadikannya sebagai perusahaan percontohan pengelolaan lingkungan secara global maupun regional.

Deskripsi Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, departemen, dan posisi/jabatan saat ini. Adapun deskripsi responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	40	64,5%
2	Perempuan	22	35,5%
Total		62	100,0%
No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	21-30 tahun	29	46,8%
2	31-40 tahun	30	48,4%
3	41-50 tahun	3	4,8%
Total		62	100,0%
No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	1-5 tahun	9	14,5%

2	6-10 tahun	32	51,6%
3	11-15 tahun	11	17,7%
4	16-20 tahun	10	16,1%
Total		62	100,0%
No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	SLTA/Sederajat	33	53,2%
2	D-1	1	1,6%
3	D-3	6	9,7%
4	S-1	22	35,5%
Total		62	100,0%
No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	Engineering	3	4,8%
2	Accounting	3	4,8%
3	HRD	3	4,8%
4	IT	2	3,2%
5	Logistic	3	4,8%
6	Maintenance	6	9,7%
7	Marketing	2	3,2%
8	PPIC	3	4,8%
9	Production	22	35,5%
10	Purchasing	3	4,8%
11	Quality Assurance	4	6,5%
12	R&D	8	12,9%
Total		62	100,0%
No.	Posisi / Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
1	Administrator	2	3,2%
2	Leader	3	4,8%
3	Operator	29	46,8%
4	Staff	28	45,2%
Total		62	100,0%

Sumber: Data Primer, Diolah (2018)

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi pada penelitian ini adalah menganalisa variabel kinerja (Y_2), disiplin kerja (Y_1), pengembangan karir (X_1), dan Kompensasi (X_2). Analisa tersebut dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel berdasarkan perhitungan nilai indeks. Adapun analisis

tersebut dapat dilihat berdasarkan Tabel 2. berikut:

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Indeks & Kategori	Tertinggi	Terendah
Kinerja (Y_1)	4,39 (Sangat Baik)	Item 5	Item 2
Disiplin Kerja (Y_2)	4,48 (Sangat Baik)	Item 1	Item 5 & 7
Pengembangan Karir (X_1)	4,16 (Baik)	Item 3	Item 6
Kompensasi (X_2)	4,43 (Sangat Baik)	Item 5	Item 3

Sumber: Data Primer, Diolah (2018)

Keterangan: Variabel kinerja item 5 adalah karyawan mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya kepada atasan dan rekan kerja. Variabel kinerja Item 2 adalah karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Variabel disiplin kerja item 1 adalah Mematuhi dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Variabel disiplin kerja item 5 adalah menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi batas waktu yang diberikan. Variabel disiplin kerja item 7 adalah datang dan pulang kerja tepat waktu. Variabel pengembangan karir item 3 adalah untuk mempromosikan karyawan, perusahaan selalu memperhatikan masukan dari atasan langsung dan departemen SDM. Variabel pengembangan karir item 6 adalah manajemen perusahaan memiliki program yang jelas dalam pengembangan karir karyawan. Variabel kompensasi item 5 adalah perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan sebagai bentuk perlindungan kepada karyawan ditempat kerja. Variabel kompensasi item 3 adalah Perusahaan memberikan bonus secara adil.

Uji validitas dan reliabilitas

Hasil uji keabsahan data instrumen penelitian (Uji validitas dan reliabilitas) menunjukkan bahwa angket/kuesioner dinyatakan layak digunakan sebagai alat pengukuran sebagaimana hasilnya dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Pearson Corelation	Alpha Cronbach	Validitas	Reliabilitas
Kinerja (Y ₂)	0,777-0,895	0,938	Valid	Reliabel
Disiplin kerja (Y ₁)	0,737-0,874	0,910	Valid	Reliabel
Pengembangan karir (X ₁)	0,804-0,899	0,92	Valid	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,705-0,874	0,910	Valid	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan data layak untuk dilakukan regresi sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Metode/ Indikator	Nilai/ Tampilan	Hasil
Normalitas	KS (Asymp.Sig)	0,622 (>0,05)	Normal
Multikolinearitas	VIF pada Regresi	1,475; 1,661; 1,713 (<10)	Tidak
Heteroskedastisitas	Scatterplot	Menyebarkan	Tidak
Autokorelasi	Durbin-Watson	2,243 (dU < DW < 4-dU)	Tidak

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel bebas (X₁ dan X₂) terhadap variabel intervening (Y₁), dan pengaruh secara langsung variabel bebas (X₁ dan X₂) dan variabel intervening (Y₁) terhadap variabel terikat (Y₂). Dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics Version 20, maka dapat dilihat hasil olah data pengaruh secara langsung variabel bebas (X₁ dan X₂) terhadap variabel

intervening (Y₁) pada Tabel 5. dan Tabel 6. berikut ini:

Tabel 5
Hasil Regresi X₁, X₂ Terhadap Y₁

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,509	3,179		4,879	,000
Pengembangan Karir	,229	,105	,290	2,186	,033
Kompensasi	,286	,110	,345	2,600	,012

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Berdasarkan Tabel 5. diatas yaitu tabel *Coefficients* hasil Output SPSS, dapat diketahui bahwa Nilai t_{hitung} variabel Pengembangan Karir (X₁) adalah sebesar 2,186 > t_{tabel} (2,002) dengan nilai signifikansi (0,033) < taraf signifikansi (0,05). Nilai t_{hitung} variabel Kompensasi (X₂) adalah sebesar 2,600 > t_{tabel} (2,002) dengan nilai signifikansi (0,012) < taraf signifikansi (0,05). Hal ini menunjukkan variabel Pengembangan Karir (X₁) dan Kompensasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y₁) dengan nilai pengaruh masing-masing variabel (nilai *Beta*) terhadap Disiplin Kerja (Y₁) yaitu untuk Pengembangan Karir (X₁) = 0,290 = ρ_1 dan Kompensasi (X₂) = 0,345 = ρ_2 .

Tabel 6
Hasil Regresi R² = X₁, X₂ □ Y₁

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,322	,299	2,81980

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir

Pada Tabel 6. diatas besarnya R² atau R *Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary* hasil output SPSS adalah sebesar 0,322 menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh Pengembangan Karir (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Disiplin Kerja (Y₁) adalah sebesar 32,2%, sementara sisanya 67,8% merupakan

kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Nilai pengaruh dari variabel lain tersebut (e_1) dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,322} = 0,8234$.

Selanjutnya dilakukan perhitungan pengaruh variabel bebas Pengembangan Karir (X_1), Kompensasi (X_2) dan variabel intervening Disiplin Kerja (Y_1) terhadap variabel terikat Kinerja (Y_2) dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil olah data dapat dilihat pada Tabel 7 dan Tabel 8.

Tabel 7
Hasil Regresi $X_1, X_2, Y_1 \rightarrow Y_2$

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,201	2,518		,874	,386
Pengembangan Karir	,172	,073	,216	2,362	,022
Kompensasi	,197	,078	,236	2,542	,014
Disiplin Kerja	,551	,087	,545	6,328	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Sumber:

Berdasarkan Tabel 7. diatas yaitu tabel *Coefficients* hasil Output SPSS, dapat diketahui bahwa Nilai t_{hitung} variabel Pengembangan Karir (X_1) adalah sebesar $2,362 > t_{tabel} (2,002)$ dengan nilai signifikansi $(0,022) < taraf\ signifikansi (0,05)$. Nilai t_{hitung} variabel Kompensasi (X_2) adalah sebesar $2,542 > t_{tabel} (2,002)$ dengan nilai signifikansi $(0,014) < taraf\ signifikansi (0,05)$. Nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (Y_1) adalah sebesar $6,328 > t_{tabel} (2,002)$ dengan nilai signifikansi $(0,000) < taraf\ signifikansi (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (Y_1) **berpengaruh signifikan** terhadap variabel Kinerja (Y_2) dengan nilai pengaruh masing-masing (nilai *Beta*) terhadap Kinerja (Y_2) yaitu untuk Pengembangan Karir (X_1) = $0,216 = \rho_3$, Kompensasi (X_2) = $0,236 = \rho_4$, dan Disiplin Kerja (Y_1) = $0,545 = \rho_5$.

Tabel 8
Hasil Regresi $R^2 = X_1, X_2, Y_1 \rightarrow Y_2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,709	,693	1,88536

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir

Pada Tabel 8. diatas besarnya R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary* hasil output SPSS adalah sebesar $0,709$ menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Kompensasi (X_2), dan Disiplin Kerja (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2) adalah sebesar $70,9\%$, sementara sisanya $29,1\%$ merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Nilai pengaruh dari variabel lain tersebut (e_2) dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1 - 0,709} = 0,5394$.

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y_2) melalui variabel intervening (Y_1). Adapun tahapan-tahapan analisis jalur yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pembuatan Model Struktur Analisis Jalur

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) diatas, maka nilai pengaruh yang diperoleh dari hasil regresi tersebut diatas dapat dirangkum sebagaimana Tabel 9.

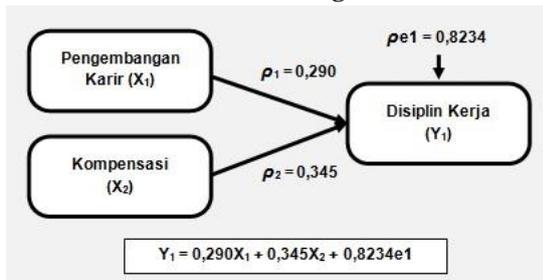
Tabel 9
Rangkuman Hasil Regresi

Variabel	Pengaruh			Kont. Variabel lain (e)
	Nilai	Signifikansi	Std. Error	
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,290	Signifikan	0,105	(e1) 0,8234
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,345	Signifikan	0,110	
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,216	Signifikan	0,073	(e2) 0,5394
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,236	Signifikan	0,078	

$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,545	Signifikan	0,087
-----------------------	-------	------------	-------

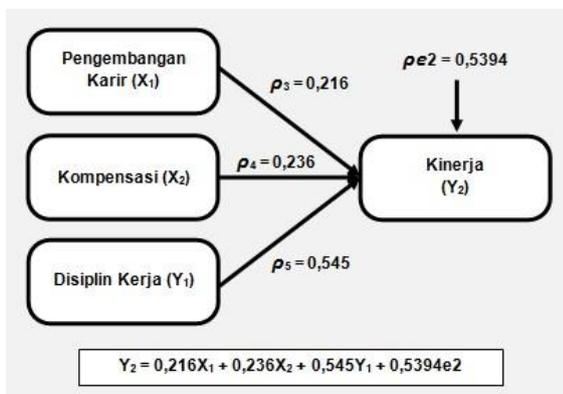
Sumber: Hasil penelitian, diolah

Dari hasil regresi diatas, dapat disusun diagram jalur dalam dua model struktur beserta persamaannya. Diagram Jalur Model Struktur I berfungsi untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y_1 sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktur II

Sedangkan Diagram Jalur Model Struktur I berfungsi untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas X_1 , X_2 dan variabel intervening Y_1 terhadap variabel terikat Y_2 sebagai berikut:



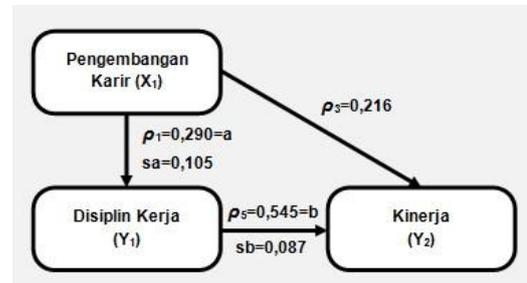
Gambar 3. Diagram Jalur Model Struktur II

2. Menghitung Nilai Pengaruh Tidak Langsung

Tahapan ini bertujuan untuk menghitung signifikansi dan besarnya pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y_2) melalui variabel intervening (Y_1). Perhitungan ini dibantu dengan menggunakan rumus *Sobel Test*. Berdasarkan nilai pada Tabel 5. diatas, dapat digambarkan dan

dihitung besarnya pengaruh serta signifikansinya seperti berikut:

a. Pengaruh tidak langsung dari X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1



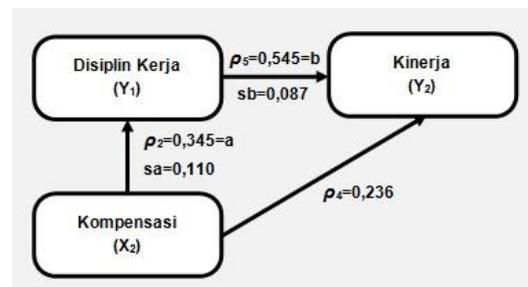
Gambar 4. Diagram Pengaruh X_1 Terhadap Y_2

$$sab = \sqrt{(b_2sa_2 + a_2sb_2 + sa_2sb_2)}$$

$$= \sqrt{(0,545^2 \times 0,105^2 + 0,290^2 \times 0,087^2 + 0,105^2 \times 0,087^2)} = \sqrt{0,0040} = 0,0632 \quad t = ab/sab = (0,290 \times 0,545)/0,0632 = 0,1581/0,0632 = 2,501$$

Nilai t_{hitung} pengaruh tidak langsung variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1) adalah sebesar = $2,501 > t_{tabel} (2,002)$, maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1) dengan nilai pengaruh: $a \times b = 0,290 \times 0,545 = 0,158$.

b. Pengaruh tidak langsung dari X_2 terhadap Y_2 melalui Y_1



Gambar 5. Diagram Pengaruh X_2 Terhadap Y_2

$$sab = \sqrt{(b_2sa_2 + a_2sb_2 + sa_2sb_2)}$$

$$= \sqrt{(0,545^2 \times 0,110^2 + 0,345^2 \times 0,087^2 + 0,110^2 \times 0,087^2)} = \sqrt{0,0046} = 0,0677 \quad t = ab/sab = (0,345 \times 0,545)/0,0677 = 0,1880/0,0677 = 2,766$$

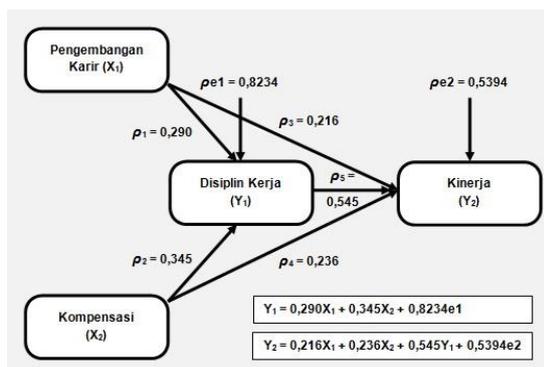
Nilai t_{hitung} pengaruh tidak langsung variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1) adalah sebesar $= 2,776 > t_{tabel}$ (2,002), maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1) dengan nilai pengaruh: $a \times b = 0,345 \times 0,545 = 0,188$.

Tabel 10
Rangkuman Hasil Perhitungan
Sobel Test

Pengaruh		
Variabel	Nilai	Signifikansi
X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1	0,158	Signifikan
X_2 terhadap Y_2 melalui Y_1	0,188	Signifikan

Sumber: Hasil Perhitungan *Sobel Test*, diolah

Selanjutnya melakukan penggabungan seluruh struktur model yang telah dianalisa sebelumnya sehingga didapatkan diagram pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y_2) melalui variabel intervening (Y_1) beserta persamaannya sebagai berikut:



Gambar 6. Diagram Jalur Gabungan

Pembahasan Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y_1)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa H_1 : "Pengembangan karir berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID Pasuruan", diterima, artinya setiap peningkatan pengembangan karir

berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heriputeranto (2013) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan Jaringan Bandung.

Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y_1)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa H_2 : "Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID Pasuruan", diterima, artinya setiap peningkatan kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heriputeranto (2013) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan Jaringan Bandung, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan (2011) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Hotel Nikki Denpasar.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja (Y_2)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa H_3 : "Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PESGMFID Pasuruan", diterima, artinya setiap peningkatan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kasegar (2013) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store Manado Town Square.

Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa H_4 : "Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PESGMFID Pasuruan", diterima, artinya setiap peningkatan kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Devina Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa H_5 : "Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PESGMFID Pasuruan", diterima, artinya setiap peningkatan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiratama dan Sintaasih (2013) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa H_6 : "Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID Pasuruan", **diterima**, artinya bahwa pengembangan karir lebih diutamakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, dan selanjutnya dengan disiplin kerja tersebut akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa H_7 : "Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT. PESGMFID Pasuruan", diterima, artinya bahwa kompensasi lebih diutamakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, dan selanjutnya dengan disiplin kerja tersebut akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dharmawan (2011) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan Hotel Nikki Denpasar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Kinerja karyawan di PT. PESGMFID Pasuruan tergolong sangat baik, terutama ketika karyawan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya kepada atasan dan rekan kerja. Disiplin kerja karyawan juga tergolong sangat baik, terutama dalam hal mematuhi dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengembangan karir karyawan tergolong baik, terutama ketika perusahaan selalu memperhatikan masukan dari atasan langsung dan departemen SDM saat mempromosikan karyawan. Kompensasi karyawan tergolong sangat baik, terutama ketika dimana perusahaan mampu memberikan jaminan asuransi kesehatan sebagai bentuk perlindungan kepada karyawan ditempat kerja.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT. PESGMFID Pasuruan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan pengembangan karir dan kompensasi yang

diberikan kepada karyawan. Setiap peningkatan pengembangan karir dan kompensasi, maka akan mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan. Selanjutnya dengan adanya peningkatan disiplin kerja tersebut maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Saran bagi PT. PESGMFID Pasuruan berdasarkan hasil penelitian adalah perlu adanya perhatian terhadap: 1) ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mendapatkan nilai terendah berdasarkan penilaian atasan langsung. Salah satu cara untuk mengatasinya adalah dengan membuat perencanaan aktifitas dalam bekerja. Pembuatan rencana aktifitas juga akan sangat membantu karyawan untuk mengingat kembali tugas apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara mengatur waktu agar semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. 2) Ketepatan waktu kehadiran karyawan. Agar karyawan datang dan pulang kerja tepat waktu maka hendaknya perusahaan melakukan pendekatan terhadap karyawan yang sering datang terlambat maupun pulang cepat. Perusahaan hendaknya mencari tahu penyebab keterlambatan dan berdiskusi mengenai solusinya, setelah itu perusahaan meminta karyawan untuk berkomitmen datang dan pulang kerja tepat waktu sekaligus memberikan kesempatan karyawan untuk memperbaiki kesalahannya berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Bila karyawan mengulangi keterlambatannya lagi, maka perusahaan ber hak untuk memberikan sanksi ringan hingga berat sesuai peraturan perusahaan. 3) Kejelasan program pengembangan karir yang dimiliki perusahaan. Agar pengembangan karir karyawan dapat tercapai, perusahaan hendaknya memperhatikan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan dengan cara memberikan sistem manajemen karir yang baik bagi karyawan. Berbagai macam kegiatan pengembangan

karir karyawan sangat penting untuk dilakukan, baik HRD maupun perusahaan harus memiliki banyak program pengembangan karir seperti seminar, *training*, diklat, sekaligus pelatihan-pelatihan lain yang mampu meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja. 4) Keadilan perusahaan dalam memberikan bonus kepada karyawan. Dalam menentukan bonus karyawan, perusahaan hendaknya memiliki kebijakan yang jelas dan transparan bagi karyawan sehingga tidak terjadi *gap* antara perusahaan dan karyawan dalam menentukan besarnya bonus yang akan diberikan. Parameter dalam menentukan bonus juga sangat dibutuhkan untuk memberikan gambaran tentang cara menetapkan bonus yang efektif bagi karyawan, sehingga pemberian bonus dapat dilakukan secara adil baik bagi perusahaan maupun karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Heriputeranto, Eko S. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan Jaringan Bandung. *Tesis*. Universitas Telkom Bandung. Bandung.
- Kasegar, Regina Gledy. 2013. Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari

- Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martinus, Erik dan Budiyanto. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 1.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian uantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Wiratama, I Nyoman Jaka Alit dan Sintaasih, Desak Ketut. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2.