

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

MARDI ASTUTIK

STIE PGRI Dewantara Jombang

nisa.camelia@yahoo.co.id

Abstract

Assessment of performance is the organizational process in assessing the performance of employees is done with the purpose to provide feedback to employees in an effort to improve the appearance of its work and efforts to increase the productivity of the organization, and in particular carried out in relation to various policies to employees as to the purpose of promotion, a raise, education and training and others. The goal of this research is to analyze: 1) the effect of compensation on employee performance, 2) The effect of labor discipline effect on employee performance, partially or simultaently. The type of research was explanatory. The population in the research was the employee of PT Sejahtera Usaha Bersama (PT SUB) in production department, by involving 71 responden as samples. The kind of analysis using multiple linear regression. Based on the results, it can be concluded that the compensation and discipline has positive influence on employee performance, partially and simultaently.

Keywords: *Employee performance, compensation, work discipline*

Pendahuluan

Untuk mencapai keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktifitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan dan lain-lain (Hariandja, 2002).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi maka perusahaan perlu memotivasi karyawan dalam bekerja dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Mangkunegara

(2011) kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horisontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Dito (2010) kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan

tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Krisnanda dan Sudibya (2011) disiplin kerja mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal itu terlihat dari pengertian disiplin kerja sendiri yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012). Dengan kata lain jika karyawan memiliki disiplin yang tinggi pastinya akan mengurangi kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukannya.

Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi (Hasibuan, 2012). Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kerja kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektifitas produksi. Jadi kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas hasil kerja karyawan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi bukan hanya menjadi kewajiban perusahaan kepada karyawannya tetapi, pemberian kompensasi juga memiliki beberapa tujuan tersendiri bagi perusahaan. Menurut Sunarto dan Noor (2011) terdapat 5 tujuan dari pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut:

- 1) *Memikat Karyawan*. Pelamar kerja yang memperoleh lebih dari satu tawaran kerja tentu saja membandingkan tawaran moneter. Karena lebih mudah membandingkan jumlah rupiah, pelamar kerja sering menaruh bobot lebih pada gaji yang sedang ditawarkan dibandingkan faktor kompensasi lainnya seperti tunjangan dan imbalan intrinsik.
- 2) *Menahan karyawan-karyawan yang kompeten*. Setelah organisasi memikat dan mengangkat karyawan baru, system kompensasi seyogyanya tidak merintangi upaya menahan karyawan yang produktif. Meskipun banyak faktor yang memacu

karyawan meninggalkan sebuah perusahaan, kompensasi yang tidak memadai adalah penyebab yang paling sering dari perputaran karyawan. Dalam upaya menahan karyawan yang kompeten, manajer sumberdaya manusia haruslah memastikan bahwa terdapat kewajaran kompensasi di dalam organisasi.

- 3) *Motivasi*. Mengapa manajer harus peduli terhadap ketidakpuasan karyawannya mengenai gaji dan tunjangan. Organisasi menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawannya. Sebagai contoh, organisasi memberikan gaji regular kepada karyawan yang datang setiap hari, dan merampungkan aktivitas yang diisyaratkan. Eksekutif mendorong individu agar bekerja lembur dengan memberikan mereka kompensasi untuk upaya tambahan tersebut.
- 4) *Motivasi dan Kinerja*. Para karyawan menentukan penghargaan mengenai imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu tercapai. Penghargaan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa depan. Dalam hal ini karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan oleh organisasi, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu berlanjut terus di masa depan.
- 5) *Kompensasi dari Perspektif Sumberdaya Manusia*. Perspektif sumberdaya manusia setiap organisasi perlu mampu memikat karyawan potensial, memelihara kontinuitas operasinya dengan memiliki angkatan tenaga kerja yang stabil, dan memperbarui dirinya sendiri dengan ide-ide yang dihasilkan oleh semua karyawan.

Terkait dengan disiplin kerja, Rivai (2004) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

- 1) *Kehadiran*. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) *Ketaatan pada peraturan kerja*. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu

mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) *Ketaatan pada standar kerja*. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) *Tingkat kewaspadaan tinggi*. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) *Bekerja etis*. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Kinerja sebagai hasil akhir dari peningkatan kompensasi dan disiplin kerja juga harus diukur agar dapat diketahui berapa besar kontribusi kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Menurut Dharma (2008) ada tiga standar pengukuran kinerja yaitu:

- a) Kuantitas, yaitu berhubungan dengan jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai oleh karyawan.
- b) Kualitas, yaitu berhubungan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan oleh karyawan.
- c) Ketepatan waktu, berhubungan dengan pengukuran waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Metode Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, Data yang digunakan adalah data primer dan dengan menggunakan skala Likert untuk teknik pengukuran. Data yang digunakan adalah data primer yang dipeoleh dari angket serta dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi PT. Sejahtera Usaha Bersama yang berjumlah 250 orang. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin (1960) dalam Amirullah (2013).

Berdasarkan perhitungan tersebut maka sampel pada penelitian ini adalah 71 karyawan bagian produksi PT. Sejahtera Usaha Bersama.

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Analisa regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (Y) (variabel dependen) dan membuat persamaan regresinya. Hasil olah data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1: Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
	(Constant)	5.181	.753		6.877	.000
1	kompensasi	.254	.060	.504	4.194	.000
	disiplin	.149	.063	.283	2.359	.021

Berdasarkan hasil analisa regresi yang disajikan dalam tabel di atas maka didapatkan persamaan sebagai berikut: $\hat{Y} = 5,181 + 0,254 X_1 + 0,149 X_2$

1. Nilai konstanta adalah sebesar 5,181 artinya jika semua variabel independen dianggap konstan 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 5,181
2. Koefisien variabel *independent* Kompensasi (X_1) bermakna jika Kompensasi (X_1) bertambah maka akan mengalami peningkatan pada kinerja karyawan.
3. Koefisien variabel *independent* Disiplin Kerja (X_2) bermakna jika Disiplin Kerja (X_2) bertambah maka akan mengalami peningkatan pada kinerja karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis data didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 _a	.542	.529	1.096	2.158

a. Predictors: (Constant), disiplin, kompensasi
 b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R² adalah 0,542. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 54,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen yang digunakan, yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Uji Parsial (T)

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh setiap variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil uji T didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.	Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	T			
	B	Std. Error					
(Constant)	5.181	.753		6.877	.000		
1	X1	.254	.060	.504	4.194	.000	.467
	X2	.149	.063	.283	2.359	.021	.467

a. Dependent Variable: kinerja

Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan df = (n-k) atau 71-2 = 69, sehingga nilai t tabel sebesar 1,667 (lampiran t tabel). Kompensasi (X₁) memiliki nilai t_{hitung} 4,194 lebih dari t tabel (4,194 > 1,667), dengan signifikansi sebesar 0,000 hal ini berarti bahwa H₁ diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja (X₂) memiliki nilai t_{hitung} 2,359 lebih dari t tabel (2,359 > 1,667), dengan signifikansi sebesar 0,000 hal ini berarti bahwa H₂ diterima artinya terdapat

pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen. Hasilnya tampak pada tabel berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	96.680	2	48.340	40.268	.000 ^b
Residual	81.630	68	1.200		
Total	178.310	70			

Uji simultan digunakan untuk menguji kelayakan model *goodness of fit*. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan df = (n-k-1) atau 71-2-1 = 68, sehingga nilai f tabel sebesar 3,13 (lampiran F tabel). Nilai f hitung sebesar 40,268 dengan signifikansi 0,000 jadi f hitung lebih dari f tabel (40,268 > 3,13), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui rata-rata jawaban skor menunjukkan kriteria cukup, semakin baik pemberian kompensasi maka Kinerja Karyawan akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama. Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan kompensasi sebagai sistem reward imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat suatu yang bermanfaat bagi anggotanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Dito (2010) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui rata-rata jawaban skor menunjukkan kriteria cukup, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka Kinerja Karyawan akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Usaha Bersama.

Menurut Arisandy (2009) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Marpaung, dkk (2014) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang memiliki dimensi disiplin preventif dan disiplin korektif berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel motivasi yang memiliki dimensi dimensi eksistensi atau keberadaan (*existence*), keterikatan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*).

Simpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila kompensasi ditingkatkan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila disiplin kerja ditingkatkan. Variabel Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari simpulan di atas, disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang layak bagi karyawannya khususnya pemberian bonus yang lebih menarik oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan dan mencoba meningkatkan

dalam hal pemberian bonus tahunan karena dengan kompensasi yang baik maka kepuasan kerja karyawan pada perusahaan akan terpenuhi dan produktivitas karyawan akan terus meningkat sehingga pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Selain itu, Pihak perusahaan hendaknya memperketat pengawasannya terhadap mesin sidik jari absensi dan peningkatan pengawasan dari pimpinan mengenai cara kerja masing-masing karyawan karena terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam pengerjaan tugas yang diberikan sesuai dengan aturan dari atasan.

Daftar Pustaka

- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Krisnanda, Nyoman Angga Dan Sudibya, I Gede Adnyana. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Samur Beach Hotel*. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD)
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya
- Marpaung, Iga Mawarni, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya*

Mojokerto). Malang: Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15
No. 2 Oktober 2014

Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd
Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta:
PT Raja Grafindo Persada

Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Wibowo, 2011. *Manajemen Perubahan*.
Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada