

PEMBERIAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Asriyal¹

Yanti Budiasih²

yantibudiasih@yahoo.com

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

Abstraks

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kebijakan pemberian kompensasi, untuk mendeskripsikan penerapan disiplin kerja, untuk mengetahui pengaruh kebijakan pemberian kompensasi, untuk mengetahui pengaruh penerapan disiplin kerja, dan untuk menghitung besarnya pengaruh pemberian kompensasi dan penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. GAP. Perumusan dan pembatasan masalah ini adalah mendeskripsikan bentuk, menganalisa pengaruh, dan membuktikan besarnya pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin kerja pada PT. GAP. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel, yaitu Pemberian Kompensasi (variabel X_1), Disiplin Kerja (variabel X_2), dan Kinerja Karyawan (variabel Y). Teknik pengambilan data dengan menggunakan *sampling jenuh*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, determinasi, uji t, dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif bahwa pemberian kompensasi dan disiplin kerja yang diterapkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan sangat bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan atau organisasi. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktifitasnya, perusahaan akan selalu memberdayakan karyawan yang dimilikinya. Disamping itu pihak perusahaan harus dapat memahami, apa yang menjadi hak dan kewajiban karyawannya. Hak karyawan yang dimaksud adalah kompensasi yang layak dan tepat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa, baik berupa finansial maupun non finansial yang akan digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan anggota keluarganya. Kompensasi finansial yang berupa gaji atau upah, bonus, komisi, uang lembur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, cuti tahunan, cuti hamil, dan liburan. Sedangkan kompensasi non finansial yang seharusnya diperoleh karyawan misalnya seperti tugas-tugas yang menarik, suasana kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desti Nurmantyas dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif yang artinya menggambarkan hubungan antara tiga variabel, pemberian kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). menunjukkan pemberian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra. Bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra. Bb bahwa pemberian kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra.

Kompensasi, merupakan sesuatu hal yang mendasar sebagai hak karyawan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, serta tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Jika karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja akan menurun, sebaliknya dengan pemberian kompensasi yang adil, tepat, dan rasional maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian pemberian kompensasi yang adil, tepat, dan rasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Aristya Ulin Nasichah dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2016. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, adapun variabel yang diteliti meliputi kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Disamping itu karyawan juga harus melaksanakan kewajiban, tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sebagai imbal balik kompensasi yang diterimanya. Tugas-tugas tersebut meliputi: melaksanakan pekerjaan sesuai SOP yang telah ditentukan perusahaan, ketelitian dalam pekerjaan, menjaga hubungan baik antara atasan, bawahan dan sesamanya, dapat bekerjasama dengan tim maupun individu, dan ketepatan waktu atau sikap disiplin dalam bekerja.

Apabila karyawan telah mengetahui apa yang menjadi kewajiban dan hak-haknya termasuk kompensasi, pihak perusahaan berharap tentu karyawannya tersebut mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai standar maka hasil kerjanya tergolong baik. Sebaliknya, jika seseorang memberikan hasil pekerjaan yang tidak sesuai standar kinerjanya tergolong buruk atau rendah. Kinerja yang rendah akan berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan kinerja yang baik merupakan langkah tercapainya tujuan perusahaan.

Disamping melalui pemberian kompensasi yang adil, tepat, dan rasional, perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Disiplin yang tegas mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dalam penerapannya, disiplin kerja antara satu perusahaan dengan perusahaan lain, mungkin saja berbeda. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan mempunyai kebijakan tersendiri dalam pemberian sanksi bagi pelanggaran disiplin tersebut.

Rumusan Masalah

Dapat dirumuskan lima masalah sebagai berikut:

- Bagaimana bentuk kebijakan pemberian kompensasi karyawan pada PT. GAP?
- Bagaimana bentuk penerapan disiplin kerja karyawan pada PT. GAP?
- Berapa besarnya pengaruh pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan pada PT. GAP?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Salah satu tujuan utama seseorang bekerja, adalah karena ingin mendapatkan sejumlah penghasilan. Kompensasi merupakan pendapatan dari hasil seseorang dalam bekerja. Bagi perusahaan kompensasi merupakan salah satu upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi, serta dianggap biaya dalam mencapai tujuan. Menurut Rivai yang dikutip dalam Kadarisman (2016) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2017) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Akhirnya menurut Mangkunegara (2017) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan sementara bahwa kompensasi adalah apa yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2013) kompensasi terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari:

- Komponen langsung, terdiri atas pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.
- Komponen tidak langsung, yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, kepedulian keagamaan, jasa seperti perawatan anak, dan sebagainya.

Kompensasi Non Finansial

Komponen non finansial meliputi pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian), dan lingkungan kerja (kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Kesiapan Membayar, Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, Produktivitas Kerja Karyawan, Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, Biaya Hidup/*Cost of Living*, Posisi Jabatan Karyawan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kondisi Perekonomian Nasional, Jenis dan Sifat Pekerjaan. Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut: ikatan Kerja Sama, Kepuasan Kerja, Pengadaan Efektif, Motivasi, Stabilitas Karyawan, Disiplin, Pengaruh Serikat Buruh, Pengaruh Pemerintah. Menurut Simamora (2013) indikator untuk mengukur besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

- Kompensasi Finansial Langsung (*Direct Financial Compensation*), terdiri dari bayaran (*pay*) yang diterima dalam bentuk bayaran pokok (*Base Pay*) meliputi gaji dan upah
- Bayaran prestasi (*merit pay*), meliputi: Bayaran insentif (*incentif pay*) dan bayaran tertangguh (*deffered pay*)
- Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Financial Compensation*), yang disebut juga tunjangan, meliputi imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, misalnya: Program perlindungan : asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja Bayaran diluar jam kerja : liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil
- Fasilitas kendaraan, ruang kerja, tempat parkir.
- Kompensasi Nonfinansial (*Nonfinancial Compensation*), terdiri atas pekerjaan, meliputi: tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian.

- f. Lingkungan kerja, meliputi: kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.

Disiplin Kerja

Disiplin sangat diperlukan baik untuk individu maupun oleh organisasi, namun pada kenyataannya masih banyak orang maupun organisasi yang belum mengindahkan kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan sangat penting dalam sebuah organisasi. Bila peraturan yang sudah ditetapkan terus dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang rendah. Sebaliknya bila karyawan patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan, maka karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:87) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Menurut Mangkunegara (2017) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu Disiplin adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti, dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Korektif suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) indikator tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut: Tujuan dan kemampuan Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukum, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan

Kinerja

Kinerja sangat penting dalam perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan alat pengukur keberhasilan dalam suatu perusahaan. Ada beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja, antara lain: Mathis dan Jackson dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Akhirnya menurut Wibowo (2017) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.
- b. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.
- c. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

- a. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*). Berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

- b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*). Berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- c. Kemandirian (*Dependability*). Berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Inisiatif (*Initiative*). Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas (*Adaptability*). Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- f. Kerjasama (*Cooperation*). Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi asosiatif kuantitatif yang menggambarkan seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Mendeskripsikan hubungan dan pengaruh, pemberian kompensasi dan disiplin kerja pada PT. GAP.

Hipotesis

Hipotesis 1

Terdapat hubungan atau pengaruh antara Kompensasi (variabel X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (variabel Y).

Hipotesis 2

Terdapat hubungan atau pengaruh antara Disiplin Kerja (variabel X_2) terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y).

Hipotesis 3

Terdapat hubungan atau pengaruh antara Kompensasi (variabel X_1) dan Disiplin Kerja (variabel X_2) terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan Pemberian Kompensasi dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kebijakan Pemberian Kompensasi

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, PT. GAP memberikan kebijakan kompensasi yang meliputi sebagai berikut:

Gaji, Komisi, Tunjangan Hari Raya (THR), BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Cuti

Kebijakan Penerapan Disiplin Kerja

Pihak perusahaan PT. GAP juga menerapkan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawannya selain pemberian kompensasi yang meliputi sebagai berikut:

Berperilaku sesuai dengan peraturan, Kehadiran, Tanggung Jawab

Analisa Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisa Variabel X_1 (Pemberian Kompensasi)

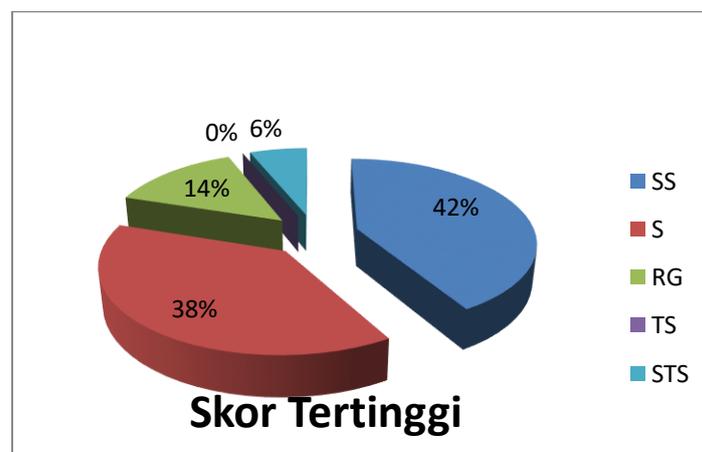
Adanya pembayaran gaji yang tepat waktu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Analisa Rangkuman Pernyataan Tanggapan Kuesioner Variabel Independen (X₁)

Tabel 1. Hasil Analisa Rangkuman Pernyataan Tanggapan Kuesioner Variabel Independen (X₁)

No	Pernyataan	Skor
Kompensasi Finansial Langsung		
1.	Adanya pembayaran gaji yang tepat waktu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	257
2.	Pembayaran gaji yang layak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	256
3.	Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pembayaran upah yang sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati antara karyawan dan pihak perusahaan.	254
4.	Adanya pembayaran insentif bagi karyawan yang melebihi target akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	261
5.	Program bayaran tertanggung (tabungan karyawan) yang diadakan pihak perusahaan terhadap karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	244
Kompensasi Finansial Tidak Langsung		
6.	Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pemberian jaminan program perlindungan/asuransi oleh pihak perusahaan.	255
7.	Adanya kebijakan perusahaan untuk membayar uang lembur diluar jam kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	256
8.	Ketersediaan fasilitas yang lengkap yang disediakan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	252
Kompensasi Nonfinansial		
9.	Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, dan rasa pengakuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	266
10.	Adanya lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	258
Jumlah		2559
Rata-rata		255,9

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22 (2019)



Sumber: hasil pengolahan data

Grafik 1. Skor Tanggapan Kuesioner X1

Analisa Rangkuman Pernyataan Tanggapan Kuesioner Variabel X₂ (Disiplin Kerja)

Tabel 2. Hasil Analisa Rangkuman Pernyataan Tanggapan Kuesioner Variabel Independen (X₂)

No.	Pernyataan	Skor
1.	Adanya tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja.	249
2.	Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.	250
3.	Kedisiplinan karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh keteladanan yang diberikan oleh pimpinan.	252
4.	Adanya kebijakan pemberian balas jasa dalam bentuk finansial yang ditetapkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja.	256
5.	Kebijakan pemberian balas jasa dalam bentuk nonfinansial yang ditetapkan oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap kedisiplinan dalam bekerja.	243
6.	Kedisiplinan karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh adanya perlakuan yang adil dari pihak perusahaan terhadap karyawan.	254
7.	Adanya waskat (pengawasan melekat) dari pihak perusahaan dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja.	252
8.	Penerapan sanksi hukum bagi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dalam bekerja.	245
9.	Kedisiplinan karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh ketegasan pimpinan dalam menerapkan disiplin sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.	255
10.	Adanya hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam bekerja.	243
Jumlah		2499
Rata-rata		249,9

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22 (2019)



Sumber: hasil pengolahan data

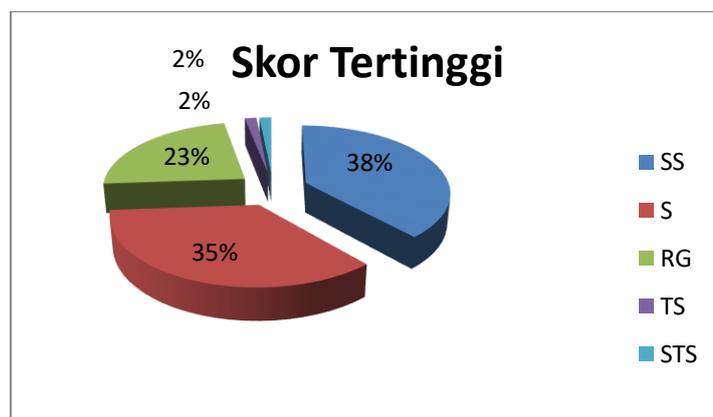
Grafik 2. Skor Tanggapan Kuesioner X₂

Analisa Rangkuman Pernyataan Tanggapan Kuesioner Variabel Dependen (Y)

Tabel 3. Hasil Analisa Rangkuman Pernyataan Tanggapan Kuesioner Variabel Dependen (Y)

No.	Pernyataan	Skor
1.	Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	256
2.	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan mencerminkan kinerja karyawan.	252
3.	Kinerja karyawan dapat dilihat dari ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	258
4.	Kemampuan karyawan dalam bekerja secara mandiri mencerminkan kinerja karyawan.	263
5.	Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengambil inisiatif.	250
6.	Kemampuan karyawan dalam menerima tanggung jawab mencerminkan kinerja karyawan.	259
7.	Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan sesama karyawan.	250
8.	Kemampuan karyawan dilihat dari kemampuan karyawan dalam beradaptasi sesuai perubahan mencerminkan kinerja karyawan.	245
9.	Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama.	259
10.	Kesediaan karyawan untuk bekerja lembur mencerminkan kinerja karyawan.	252
Jumlah		2544
Rata-rata		254,4

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22 (2019)



Sumber: hasil pengolahan data

Grafik 3. Skor Tanggapan Kuesioner Y

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pernyataan dalam kuesioner dapat dijadikan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrumen.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
1	Pemberian Kompensasi (X1)	1	0,906	0,2441	VALID
		2	0,873	0,2441	VALID
		3	0,866	0,2441	VALID
		4	0,826	0,2441	VALID
		5	0,835	0,2441	VALID
		6	0,925	0,2441	VALID
		7	0,905	0,2441	VALID
		8	0,823	0,2441	VALID
		9	0,862	0,2441	VALID
		10	0,831	0,2441	VALID
2	Disiplin Kerja (X2)	1	0,917	0,2441	VALID
		2	0,795	0,2441	VALID
		3	0,882	0,2441	VALID
		4	0,802	0,2441	VALID
		5	0,815	0,2441	VALID
		6	0,93	0,2441	VALID
		7	0,952	0,2441	VALID
		8	0,809	0,2441	VALID
		9	0,944	0,2441	VALID
		10	0,874	0,2441	VALID
3	Kinerja Karyawan (Y)	1	0,939	0,2441	VALID
		2	0,93	0,2441	VALID
		3	0,829	0,2441	VALID
		4	0,7	0,2441	VALID
		5	0,765	0,2441	VALID
		6	0,924	0,2441	VALID
		7	0,909	0,2441	VALID
		8	0,746	0,2441	VALID
		9	0,943	0,2441	VALID
		10	0,83	0,2441	VALID

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22 (2019)

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Pemberian i

Item	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
Kompensasi N=10	0.962		
Disiplin Kerja N=10		0.965	
Kinerja Karyawan N=100			0.956

Berdasarkan nilai *Alpha* pada kolom *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas variabel pemberian kompensasi di atas, dimana besar *reliabel* 0,962 sehingga dinyatakan *reliabel* karena

Cronbach's Alpha > 0,70. Berdasarkan nilai *Alpha* pada kolom *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas variabel disiplin kerja di atas, dimana besar *reliabel* 0,965 sehingga dinyatakan *reliabel* karena *Cronbach's Alpha* > 0,70. Berdasarkan nilai *Alpha* pada kolom *Cronbach's Alpha* pada uji reliabilitas variabel kinerja karyawan di atas, dimana besar *reliabel* 0,956 sehingga dinyatakan *reliabel* karena *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Uji Analisa regresi Linier berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu Pemberian Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Tabel 6. Hasil uji regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,432	1,969		2,251	,028
	KOMPENSASI	,244	,051	,284	4,791	,000
	DISIPLIN KERJA	,653	,053	,735	12,401	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6. di atas, hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah: $Y = 4,432 + 0,244 (X_1) + 0,653 (X_2)$

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas memiliki makna:

Hubungan antara kinerja karyawan dengan Pemberian Kompensasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) adalah hubungan positif. Yaitu, jika X (Kompensasi dan Disiplin Kerja) naik, maka Y (Kinerja) juga naik. Tanpa dipengaruhi nilai X rata-rata Y adalah 4,432 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Nilai koefisien Pemberian Kompensasi untuk variabel X_1 adalah 0,244 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa Pemberian Kompensasi mempunyai hubungan searah dengan kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Pemberian Kompensasi satu poin, maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0,244 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

Nilai koefisien pemberian kompensasi untuk variabel X_2 adalah 0,653 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja satu poin, maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0,653 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t berguna untuk mengetahui pengaruh variabel X secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Y. Artinya uji t ini berguna untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara terpisah. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari beberapa variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dalam suatu penelitian, maka harus ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} dan membandingkan hasilnya dengan t_{hitung} .

Cara mencari nilai t_{tabel} adalah dengan menggunakan rumus: $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k \text{ atau } df \text{ residual})$

Keterangan :

n = jumlah sampel/responden (65 responden)

k = jumlah variabel Independen (2) + dependen (1)

α = taraf signifikan (0,05 atau 5%)

Dari rumus diatas dapat diperoleh nilai:

$$t_{tabel} = (0,05/2; 65-2-1) \\ = (0,025; 62).$$

Dengan menggunakan tabel distribusi t, maka $t_{tabel} =$ angka 0,025; 62. Kemudian cari pada distribusi nilai t_{tabel} statistik, maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar **1,998**.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,432	1,969		2,251	,028		
	KOMPENSASI	,244	,051	,284	4,791	,000	,706	1,417
	DISIPLIN KERJA	,653	,053	,735	12,401	,000	,706	1,417

a. Dependent Variable: KINERJA

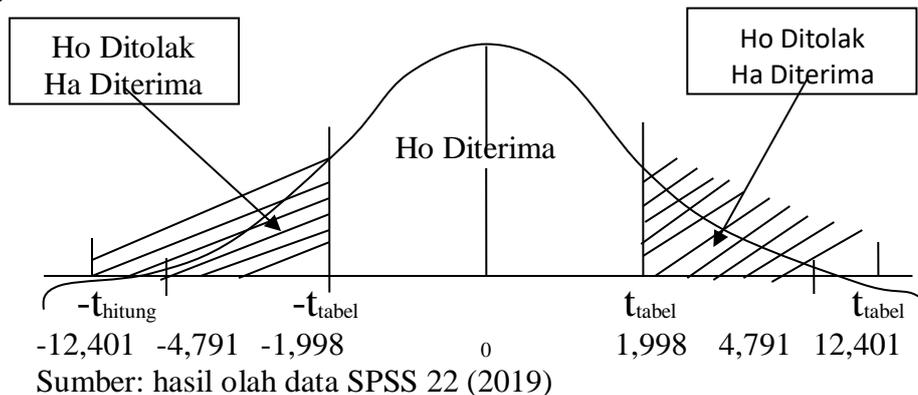
Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Pvalue	t_{tabel}	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	4,791	0,000	1,998	H_a diterima
Disiplin Kerja (X_2)	12,401	0,000	1,998	H_a diterima

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22 (2019)

Berdasarkan tabel 8. diatas, dapat diketahui bahwa: Pemberian Kompensasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,791 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,791 > 1,998$ atau signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Aquila Propertindo. Disiplin Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 12,401 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $12,401 > 1,998$ atau signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Aquila Propertindo.

Uji Signifikansi Dua Sisi Antara Variabel Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Grafik 4. Uji Signifikansi Dua Sisi

Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama atau gabungan) terhadap variabel Y. Artinya, uji F berguna untuk menguji apakah ada pengaruh Pemberian Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama/gabungan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3602,145	2	1801,073	170,846	,000 ^b
	Residual	653,609	62	10,542		
	Total	4255,754	64			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui Nilai F_{hitung} dari hasil pengolahan data SPSS 22 adalah sebesar 170,846 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh antara pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama dapat diterima.

Nilai F_{hitung} dari tabel 4.51 adalah sebesar 170,846 dengan tingkat signifikan 0,05, sedangkan nilai F_{hitung} adalah 3,15. Nilai $f_{hitung} > F_{tabel}$ atau $170,846 > 3,15$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, hipotesis dalam penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh antara pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama dapat diterima.

F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan rumus: $df = k-1; n-k; = 3-1; 65-3 = 2;62$

Keterangan:

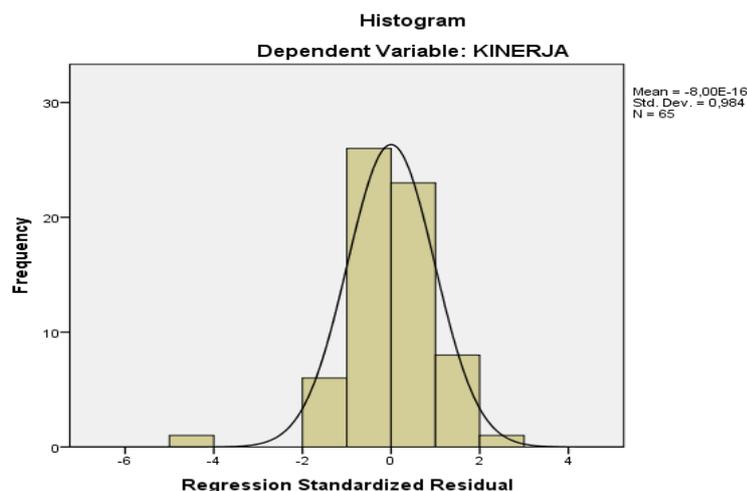
n = jumlah sampel (65 orang)

k = jumlah variabel independen (2) + dependen (1)

α = 0,05 atau 5%

Dengan menggunakan tabel distribusi F, maka $F_{tabel} =$ angka 2; 62. Kemudian cari pada distribusi nilai F_{tabel} statistik, maka ditemukan nilai F_{tabel} sebesar

Gambar 5. Uji signifikan antara variabel pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan



Grafik 5. Uji Signifikan Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja

KESIMPULAN

Pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang kuat antara pemberian kompensasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Korelasi yang positif menunjukkan hubungan yang searah antara pemberian kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sehingga kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Edisi Revisi.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Nasichah, Aristya Ulin. 2016. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja pada KSPS BMT Ummat Sejahtera*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang (Online) (<http://eprints.walisongo.ac.id/6266/1/102411026.pdf>).
- Nurmantyas, Desti. 2019. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra*. Skripsi. Jakarta: Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.
- .Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Media
- Siagian, Sondang. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, Edi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yadila, Aditya Nur Fikri. 2019. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Plaza Toyota Green Garden*. Skripsi. Jakarta: Institut Teknologi dan bisnis Ahmad Dahlan.
- Zainal, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada