



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 2 (2) Agustus 2023: 285-289

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gelatik Supra Tangerang Selatan

Vera Aprianti¹, Dede Solihin^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

E-mail: dosen02447@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 1 Agustus 2023 Disetujui 18 Agustus 2023 Diterbitkan 21 Agustus 2023</p> <p>Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gelatik Supra Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gelatik Supra Tangerang Selatan yang berjumlah 62 orang. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,4%.</p>
<p>Keywords: Compensation; Work Discipline; Employee performance</p>	<p>ABSTRACT <i>This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Gelatik Supra Tangerang Selatan. The method used is quantitative with data collection techniques using questionnaires or questionnaires. The population in this study were all employees of PT Gelatik Supra Tangerang Selatan, totaling 62 people. Data analysis technique with multiple linear regression. The results of this study indicate that compensation and work discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance by 51.4%.</i></p>

PENDAHULUAN

PT Gelatik Supra merupakan sebuah perusahaan di bidang agency retail dan marketing yang berdiri sejak tahun 1995. PT Gelatik Supra memiliki Visi melayani klien sebagai perpanjangan tangan mereka, memberikan nilai terbaik dari uang melalui system operasi terbaiknya dan yang paling penting orang yang berkualifikasi tinggi. PT Gelatik Supra memiliki Misi yaitu menyajikan hasil bagi pelanggan dengan tingkat biaya tepat guna yang terbaik menghimpun sumber daya manusia SDM yang memiliki bakat kemampuan dan kemauan yang terbaik dan mendorongnya untuk tumbuh berkembang meraih kemajuan.

Menurut Sinambela (2018:480) kinerja Karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang

bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian, aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Lamingrum, 2016:1872). Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. (Soeriawibawa, Kusumawati, & Siswanto, 2017:10-17).

Disamping kompensasi, di dalam suatu perusahaan disiplin kerja karyawan sangat penting karena mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018:156) mengatakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja dalam perusahaan merupakan faktor penting untuk menjalankan aturan dalam perusahaan agar terciptanya kinerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Lamingrum, 2016:1872). Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sinambela (2018:219) menyatakan bahwa Kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018:195) mengatakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sutrisno (2018:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma norma social yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, dkk (2018:480) kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientedyang dihasilkan selama satu priode waktu”. Edison (2018:188) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Gelatik Supra Tangerang Selatan yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No.5A, Rempoa, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gelatik Supra Tangerang Selatan yang berjumlah 62 orang. Sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gelatik Supra Tangerang Selatan yang berjumlah 62 orang. Teknik analisis data dengan kuesioner sedangkan analisis data dengan Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,891	4,168		1,413	,163
	Kompensasi	,359	,142	,262	2,524	,014
	Disiplin Kerja	,529	,099	,552	5,323	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut: $Y = 5,891 + 0,359X_1 + 0,529X_2$

- Konstanta sebesar 5,891 artinya jika variabel Kompensasi dan variabel Disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 5,891.
- Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,359, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 35,9% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,529, artinya jika harga mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 52,9% dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap

Koefisien Determinasi

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,498	3,707

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

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,514 yang artinya variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 51,4%, sedangkan sisanya sebesar 48,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 3 Hasil Uji T Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,891	4,168		1,413 ,163
	Kompensasi	,359	,142	,262	2,524 ,014
	Disiplin Kerja	,529	,099	,552	5,323 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (2,2524 > 2,001) berarti *H0* ditolak dan *H1* diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Sementara pengaruh disiplin dengan kinerja karyawan diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (5,323 > 2,001) berarti *H0* ditolak dan *H1* diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 4 Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858,472	2	429,236	31,231	,000 ^b
	Residual	810,883	59	13,744		
	Total	1669,355	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai *F hitung* 31,231 > *F tabel* 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian *H0* ditolak dan *Ha* diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Glatik Supra. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gelatik Supra. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Gelatik Supra. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Gelatik Supra.

REFERENSI

- Abdullah, (2018). M. Ma'ruf, "*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*", Aswara Pressindo, Jakarta 2018.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fayol, Henry. (2017). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Firmansyah, M.A. Mahardhika, B.W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). Analisis multivariat dan ekonometrika: teori, konsep, dan aplikasi dengan eview 10.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartatik, Puji, Indah, (2018). *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2018) "*Sumber Daya Manusia*", Haji Masagung, Jakarta.
- Ir. Syofian Siregar, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Mangkunegara. A.P. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya :Bandung
- Masram, (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge (2018). *Organizational Behavior*. Pearson. United State America. Edisi 16.
- Rohman, A. (2017). *Dasar dasar manajemen*. Malang:inteligensia media.
- Rusiadi et all. (2017). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS*, Cetakan Kelima, Medan: USU Press.
- Salam, Burhanuddin. (2017). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.