

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoprof D'penyetz Sejati Di kota Batam

Eden¹, Suhardi²

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
e-mail: Franshlopehuang@gmail.com

Abstrak

Di era globalisasi, sumber daya manusia saat ini umumnya memegang posisi yang sangat penting di setiap perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. dalam kondisi ini perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar dapat menang dalam persaingan dalam kondisi seperti ini masalah yang sering terjadi adalah kompensasi tidak adil yang membuat disiplin kerja menurun, sehingga berdampak pada kinerja karyawan. fenomena ini mengharuskan perusahaan untuk menemukan solusi terbaik untuk karyawan mereka. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh di mana semua anggota populasi diambil sampelnya dengan total 110 responden, dan metode pengambilan sampel menggunakan survei kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linier berganda dengan menerapkan program perangkat lunak SPSS Versi 25. Dari hasil kompensasi dan disiplin kerja t-test memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati. Hasil pengujian kualitas kompensasi (X1) disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di PT Indoprof D'penyetz Sejati.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja. Kinerja karyawan

Abstract

In the era of globalization, human resources currently generally hold a very important position in every company in order to achieve the desired goals. in this condition the company must pay attention to the performance of employees in order to win in competition in these conditions the problem that often occurs is unfair compensation that makes work discipline decreases, thus impacting on employee performance. this phenomenon requires companies to find the best solutions for their

employees The sampling technique uses the saturated sampling method where all members of the population are sampled with a total of 110 respondents, and the sampling method uses a questionnaire survey. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple linear regression analysis by applying the SPSS Version 25 software program. From the results of compensation and discipline of the t-test work has a significant impact on the performance of employees of PT Indoprof D'penyetz Sejati. Compensation quality test results (X1) work discipline (X2) jointly affect the performance of employees (Y) at PT Indoprof D'penyetz Sejati.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Work Discipline.

A. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi sekarang menjadi salah satu peluang bagi industri kuliner dalam negeri untuk berkembang, khususnya untuk makanan produk kuliner asli daerah sendiri menjadi salah satu ciri khas atau keunikan tersendiri. Salah satunya adalah PT Indoprof D'penyetz Sejati lebih dikenal dengan nama D'penyetz adalah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner yang di dirikan pada tahun 2016 di kota Batam. Pada saat ini *brand* D'Penyetz yang menjadi salah satu usaha bisnis waralaba dikenal sudah melebarkan sayapnya dengan ciri khas makanan nusantara. Kompensasi memiliki peran dalam menaikkan prestasi karyawan. Dan dapat mempertahankan karyawan, membuat karyawan nyaman dan menghasilkan prestasi yang lebih baik. Studi yang dilakukan oleh Mulyati & Luturlean, (2018) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pemberian kompensasi untuk membangun kinerja karyawan atau prestasi karyawan dapat dikerjakan dengan usaha membentuk sikap disiplin kerja karyawan, sehingga etika kerja karyawan dapat diatur dengan efektif dan dapat mengarahkan karyawan untuk mematuhi berbagai bentuk tata tertib organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin

perusahaan dapat memanfaatkan disiplin kerja karyawan sebagai media untuk mengajar karyawan, agar karyawan bisa memperbaiki sikap atau tingkah lakunya, selama usaha dalam membentuk kedisiplinan karyawan dapat mendorong meningkatkan kemauan dan kesadaran mematuhi peraturan dan social yang diterapkan. Tata tertib kedisiplinan kerja dapat diketahui dengan melihat kesadaran karyawan dan ketelitian waktu karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan dan kewajiban dari perusahaan dalam menyelesaikan perkerjaannya dengan tepat waktu. Studi yang dilakukan oleh Ginting, (2018) menjelaskan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi dan disiplin kerja karyawan yang disusun dengan teratur berupaya menambahkan semangat kerja karyawan dan dapat membuat karyawan lebih produktif saat bekerja.

Berdasarkan dari perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.

B. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Suhardi, (2019: 2) kompensasi merupakan suatu fenomena yang disediakan perusahaan pada karyawan sebagai sikap terima kasih kepada atas layanan serta kontribusi yang dibagikan karyawan. Sedangkan menurut Latief et al., (2018: 37) kompensasi adalah segala sesuatu bentuk imbalan moneter/non-moneter yang dibagikan kepada karyawan untuk meraih tujuan perusahaan dengan tepat dan adil untuk layanan mereka. Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini diangkat dari pandangan Armansyah et al., (2018: 237) adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan Upah
2. Insentif
3. Bonus
4. Tunjangan

Menurut Pramularso, (2017: 171) Disiplin kerja merupakan sikap individu atau kelompok bagaimana keinginan dan kemauan seseorang untuk mentaati dan mematuhi standar pedoman yang diterapkan. Sedangkan menurut (Wales et al., 2017: 4437) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, setia, profesional dan sesuai dengan peraturan sudah berjalan dengan tidak melanggar aturan sudah disepakati bersama. Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Ginting, (2018: 133) adalah sebagai berikut:

1. Peraturan waktu jam masuk kerja, waktu istirahat dan pulang kerja.
2. Peraturan syarat berpakaian dan sikap tingkah laku saat kerja.
3. Peraturan cara bekerja dengan berinteraksi dengan rekan kerja lain.

4. Peraturan mengenai apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan saat didalam organisasi.

Menurut Zahara & Hidayat, (2017: 151) kinerja merupakan usaha dari pekerjaan individu selama periode telah ditentukan dalam melaksanakan tugas kerja dikaitkan dengan norma kerja dan tujuan yang sudah disetujui dan diatur. Menurut Pramularso, (2017: 171) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diraih dengan bantuan seseorang atas usaha dalam mengerjakan beban yang diserahkan kepadanya sepenuhnya didasarkan pada bakat, pengalaman, dan kejujuran. Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Wihara, (2017: 10) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas: bagaimana sikap setiap karyawan menangani apa yang sebaiknya dikerjakan.
2. Kuantitas: berapa waktu yang dibutuhkan pegawai dalam sehari kerja, dan kuantitas kerja bisa diamati dengan kecepatan pekerjaan masing-masing karyawan
3. Pelaksanaan tugas: seberapa baik pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dan tidak melakukan kesalahan.
4. Tanggung Jawab: sadar pada peraturan karyawan untuk menyelesaikan proses kerja yang diberikan.

Adapun penelitian terdahulu merupakan dasar sangat penting dalam rangka menyusun skripsi ini. Berdasarkan jurnal penelitian Taringan & Rustono, (2017) melaksanakan penelitian yang berjudul Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung. Variabel X_1 pada penelitian ini ialah kompensasi, variabel X_2 disiplin kerja, dan variabel y yaitu kinerja karyawan. Metode yang dipakai pada

penelitian ini adalah teknik regresi linier berganda dan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung sejumlah 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien sebesar sebesar 54,2%, artinya kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung sebesar 54,2% dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. membuktikan bahwa variabel X_1 dan X_2 mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap variabel Y di PT Angkasa Pura II Cabang Husein.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, hipotesis pada penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam
- H3: Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara silmutan terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam

C. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui sebab dan akibat dari desain penelitian kausalitas di antara variabel-variabel dalam analisis ini. Variabel pada penelitian ini ialah kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Lokasi yang menjadi objek penelitian peneliti di PT Indoprof D'penyetz Sejati di batam Komplek Ruko Kara Junction, Jl. Ahmad Yani, Blok B no 8.

Yang merupakan populasi di penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan yang bekerja di perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati, dengan total karyawan sebanyak 110 karyawan. Teknik yang diterapkan oleh peneliti ialah teknik *Sampling Jenuh* yang berarti pengumpulan sampel semua anggota populasi dijadikan penelitian. Menurut pandangan Sugiyono, (2016: 85) *Sampling Jenuh* merupakan metode pemilihan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan jumlah sampel pada penelitian ini 110 responden. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal dengan bantuan *Program SPSS (Statistical Package for Social Sciences)*. Uji kualitas terdiri dari validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedasitisitas, dan uji selanjutnya ialah uji hipotesis di antaranya regresi linier berganda, uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji T Parsial dan yang terakhir ialah Uji F Simultan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang diperoleh bahwa uji validitas yang diperoleh pada variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan Kinerja karyawan (Y) memperlihatkan setiap penilain skor pernyataan masing-masing memiliki nilai r hitung $>$ r tabel membuktikan bahwa masing-masing dari setiap instrumen pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas diperoleh dari diperlihatkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,605, disiplin kerja (X_2), memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,705 dan selanjutnya Kinerja karyawan (Y) memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,769, Hal ini memperlihatkan bahwa

keseluruhan variabel mempunyai nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 yang bermaksud tidak adanya pernyataan dari masing-masing yang tidak reliabel dari variabel tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Pada Studi ini menerapkan penilaian *Kolmogorov - Smirnov* pada kurva skor residu yang telah terstandarisasi dinilai normal jika *Kolmogorov - Smirnov* $Z < Z$ tabel; atau menerapkan nilai *Probability sig (2 tailed)* > α ; $sig > 0.05$. Wibowo (2012: 61). Berdasarkan dari hasil uji normalitas diperlihatkan bahwa nilai residual yang didapat terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal karena data yang normal, nilai signifikansinya akan lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Multikolienaritas

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas yang diperoleh nilai *Tolerance* pada variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan Kinerja karyawan (Y) berada di atas 0,1, dan nilai VIF pada variabel X_1 dan X_2 terhadap Y berada di bawah nilai 10. Dapat diasumsikan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan tanda-tanda adanya gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil olahan data yang terdapat pada tabel 3 diatas, data pada penelitian ini tidak menimbulkan masalah heteroskedastisitas. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,872 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,811

lebih besar dari 0,05. Dapat diasumsikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang muncul dalam penelitian ini.

4. Uji Regresi

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.03	2.118		3.79	.000
2	.064			2	.000
Kompensasi	.366	.054	.393	5.68	.000
Disiplin Kerja	.402		.511	1	
				7.39	
				9	

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olahan data yang Terdapat pada tabel 4, maka nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,032 + 0,366 X_1 + 0,402 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁= Kompensasi

X₂= Disiplin Kerja

Berdasarkan persamaan regresi dapat diketahui bahwa

1. Nilai konstanta 8,032

Hal ini bermakna, jika variabel kompensasi dan disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 0 (nol) maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 8,032

2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,366 atau 36,6%

Hal ini bermakna kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi naik 1% atau 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,366 atau 36,6%, maka variabel variabel kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,366.

3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,402 atau 40,2% Hal ini bermakna disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja naik 1% atau 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,402.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.729 ^a	.532	.523	2.392

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

b. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

Dari hasil olahan yang terdapat pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai (R^2) yang diperoleh sebesar 0,532 atau 53,2% yang artinya bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 53,2% dan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji T

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	8.032	2.118		3.792	.000
	Kompensasi	.366	.064	.393	5.681	.000
	Disiplin Kerja	.402	.054	.511	7.399	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olahan yang terdapat pada tabel 10 dapat diketahui

1. kompensasi mempunyai t hitung sebesar 5,681 sebaliknya nilai t tabel 1,98238 dan nilai signifikansinya sebesar 0.00. Dari perolehan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. disiplin kerja mempunyai t hitung sebesar 7.399 sebaliknya nilai t tabel sebesar 1,98238 dan nilai signifikansinya sebesar 0,00. Dari perolehan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	695.627	2	347.814	60.777	.000 ^b
	<i>Residual</i>	612.336	107	5.723		
	<i>Total</i>	1307.964	109			

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

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

Berdasarkan hasil olahan yang terdapat pada tabel 9, menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja mempunyai f hitung sebesar 60,777 sedangkan nilai f tabel sebesar 3,08 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Dari hasil yang diterima dapat disimpulkan bahwa jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

E. PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.
2. Disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.
3. Kompensasi dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. evvy. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. *Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(3), 235–244.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 03(02), 130–139.
- Hikmawati, F. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Latief, A., Muhammad Rizqi Zati, & Siti Mariana. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1), 35–49.
- Mulyati, S., & Luturlean, B. S. (2018). *The Effect Of Compensation On Employee Performance At Pt Nur Rima Al-Waali (NRA)*. 5(1), 1072–1079.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1(2), 171–178. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2220>
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: ANDI.
- Siyoto, D. S., SKM., M. K., & M. Ali Sodik, M. . (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN* (Ayup, ed.). Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

- Sugiyono. (2014). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d.* 334.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Benefita*, 4(2), 296–315.
- Taringan, H. A. K., & Rustono, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung. *E-Proceeding of Management*, 4(2), 1460–1465.
- Wales, G., Mandey, S. L., & Rudy S Wenas. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.Kantor Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4435–4444.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian.* Yogyakarta: Gava Media.
- Wihara, D. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Kota Madium. *WIHARA*, 19(1), 7–18.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 3(2), 150-156 ISSN 2548-9917.