

## PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA

Elperida J Sinurat

Dosen Tetap Universitas Methodist Indonesia

### ABSTRAK

Kinerja karyawan menurun karena tingkat kedisiplinan dan kompensasi yang rendah sehingga penyelesaian pekerjaan tidak maksimal. Pengolahan data melalui SPSS dengan menggunakan analisis regresi berganda dan mengambil sampel sebanyak 84 responden. Berdasarkan analisis regresi berganda, bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki koefisien regresi yang membuktikan terjadinya hubungan antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pada PT. Berjaya Group. Berdasarkan uji t, bahwa secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Berjaya Group. karena t-hitung lebih besar dibanding dengan t-tabel dan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan uji F, bahwa nilai  $F_{hitung}$  88,734 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada alpha 5% adalah 3,1049. Oleh karena itu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja terhadap PT. Berjaya Group. Berdasarkan uji koefisien determinasi, bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,687. Hal ini berarti bahwa 68,7% variasi nilai kinerja ditentukan oleh peran dari variasi nilai kompensasi dan disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai kompensasi dan disiplin kerja adalah sebesar 68,7% sementara 31,3% adalah kontribusi variabel lain yang tidak diteliti seperti insentif, bonus dan gaji.

**Kata kunci:** *kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan*

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di Era globalisasi saat ini, perusahaan menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik di pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain melalui kompensasi dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai organisasi sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna untuk

meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial langsung adalah gaji, insentif, komisi, bonus sedangkan untuk kompensasi tidak langsung diantaranya asuransi, pesangon, pensiun, cuti hamil, cuti sakit, lembur, dan kompensasi non financial berupa jabatan, peluang promosi, pengakuan karya dan prestasi istimewa. Jadi untuk mendapatkan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan pada aturan yang ada pada suatu organisasi/perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja karyawan dapat dinilai dari ketaatan setiap karyawan terhadap semua aturan yang berlaku didalam perusahaan yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik. Dengan disiplin kerja yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai kinerja karyawan yang tinggi. Disiplin salah satu kunci seseorang atau sebuah perusahaan dalam

mencapai sukses. Disiplin kerja mencakup keseluruhan kemampuan karyawan untuk menaati peraturan-peraturan atau standar yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat dikatakan berhasil apabila adanya kesadaran dari setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawannya berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian setiap karyawan dapat lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan diperusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya dan sebaliknya kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

PT. Berjaya Group Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa kontraktor, Tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Memperhatikan dari rendahnya tingkat kinerja terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal didalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat di butuhkan oleh setiap karyawan karna dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Berjaya Group Medan berupa gaji,

tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Berdasarkan hasil pengamatan dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji, mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan di PT. Berjaya Group Medan, beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja seperti terlambatnya hasil pekerjaan, kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan yang di instruksikan. Akibat dari rendahnya kinerja karyawan terjadi peningkatan biaya operasional pada perusahaan. Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, masih ditemuinya karyawan yang berkeliraran pada saat jam kerja, serta tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi.

Perusahaan mengalami kesulitan dalam penerapan peraturan untuk keseluruhan karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja. Saat peraturan mengenai disiplin kerja berupa sanksi keterlambatan diterapkan ternyata masih ditemukan karyawan-karyawan yang melanggar dan tidak mendapatkan pengawasan yang baik.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Berjaya Group Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berjaya Group Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berjaya Group Medan.

### 1.3. Kompensasi

Ardana (2012:153) “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”. Menurut Hasibuan (2012:117) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”. Wibowo (2010:461) “Kompensasi adalah Kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”. Sedangkan menurut Mangkunegara

(2009:83) “Kompensasi adalah Sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”.

### 1.3.1. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi/perusahaan, Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam bekerja yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan .

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011:269) Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk :

- 1 Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, komisi, dan bonus.
  - a. Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.
  - b. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
  - c. Bonus adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja.
- 2 Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dll.
  - a. Tunjangan-tunjangan adalah kompensasi tambahan (finansial dan non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan uang pensiun.
  - b. Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.
- 3 Kompensasi non finansial Yaitu bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikolog perusahaan.

Menurut Gorda (2009:23) Menyatakan ada tiga jenis kompensasi yaitu :

1. Kompensasi berbentuk uang seperti upah dan gaji, bonus, uang lembur, tunjangan pangan yang dibayar dengan uang.
2. Kompensasi yang berwujud barang seperti tunjangan pangan yang dibayar dengan beras (sembako).
3. Kompensasi berwujud kenikmatan seperti penghargaan (pengakuan/ pencapaian hasil kerja), promosi dan sebagainya.

### 1.3.2. Asas-Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang- Undang Perburuan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Suwanto, dkk (2013:220-221) Asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi :

#### 1). Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus diseimbangkan/disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan.

Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan menjadi baik.

#### Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan

yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya.

### 1.3.3. Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya. Ada beberapa sistem pokok untuk memperhitungkan besarnya imbalan atau jasa kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2009: 94 - 95), Menyatakan bahwa sistem kompensasi yang sering digunakan sebagai berikut :

#### 1. Sistem Waktu

Pemberian kompensasi berdasarkan sistem waktu yaitu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu dapat dengan mudah diterapkan pada karyawan tetap atau karyawan harian.

Sistem waktu ini biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Setiap waktu itu besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar

#### 2. Sistem Hasil

Sistem hasil adalah sistem kompensasi dimana besarnya kompensasi didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan lamanya waktu mengerjakan. Semakin banyak barang atau produk yang dihasilkan maka semakin besar pula kompensasi yang diterima.

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Kebaikan sistem hasil ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

### 3. Sistem Borongan

Dalam sistem borongan besarnya kompensasi didasarkan pada volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan cukup rumit karena membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikan.

Jadi dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

### 1.3.4. Kontribusi Yang Diberikan Karyawan Kepada Perusahaan

Bagi seorang karyawan, memberi kontribusi dalam pekerjaan sudah merupakan keharusan, bahkan menjadi hal yang terpenting. Bagaimana sebuah perusahaan akan menilai kinerja seorang karyawan dari kontribusi yang bisa dan telah diberikan. Berikut ini ada sejumlah kontribusi yang bermakna penting bagi perusahaan :

#### 1. Komitmen

Komitmen adalah salah satu kontribusi yang mudah dinilai dari performa seorang karyawan. Hal itu penting dalam membangun sebuah relasi jangka panjang menuju kesuksesan.

#### 2. Kerja keras

Kerja keras menjadi bagian yang krusial menuju sebuah kesuksesan. Komitmen tanpa kerja keras pun akan terasa hambar dan tidak bermakna.

#### 3. Kreativitas

Kreativitas adalah hal yang bisa menentukan kemajuan sebuah usaha. Kemampuan menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dari yang lain bisa menjadi kunci kesuksesan dalam berbagai hal.

#### 4. Loyalitas dan dedikasi

Karyawan yang loyal berdedikasi tinggi berarti selalu fokus terhadap tugas-tugasnya dan selalu ada di saat yang diperlukan.

#### 5. Kejujuran dan Integritas

Kejujuran dan integritas adalah kunci untuk mendapatkan kepercayaan dari perusahaan, apalagi jika ingin terlibat dalam proyek-proyek penting.

### 1.3.5. Indikator-indikator Kompensasi :

Menurut Veitzal dan Sagala (2009:744) Ada beberapa Indikator-indikator kompensasi :

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan



- yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah Merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi upah ini tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
  3. Insentif merupakan Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

#### 1.4. Disiplin Kerja

Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa lain "*Disiciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veitzal dan Sagala (2009:825) "Disiplin kerja merupakan Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sedangkan Hasibuan (2012:193-194) "Kedisiplinan merupakan Kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran yaitu sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya". Sedangkan menurut Singodimedjo (2012:86) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

##### 1.4.1. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:131) Macam-macam disiplin kerja terbagi menjadi 3 yaitu :

##### 1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturannya yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan sasaranannya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan dapat lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

##### 2. Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan pertauran yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

##### 3. Disiplin Progresif.

Disiplin progresif merupakan tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain :

1. Sanksi ringan, dengan jenis : teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Sanksi sedang, dengan jenis : Penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
3. Sanksi berat, dengan jenis :
  - a. Penurunan pangkat atau demosi
  - b. Pembebasan dari jabatan
  - c. Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
  - d. Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan diperusahaan.
4. Pelanggaran-pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan adalah
  - a. Pencurian di tempat kerja
  - b. Perkelahian di tempat kerja
  - c. Pemalsuan kartu jam hadir kerja
  - d. Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa adanya pemberitahuan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan

terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang mempunyai disiplin tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang harus dibangun dan ditegakkan pertama kali adalah sikap kedisiplinan karyawannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

#### 1.4.2. Pengukuran Disiplin Kerja

Mengenai adanya penataan serta perbaikan mengenai disiplin kerja karyawan, Menurut Sutrisno (2015:94) disiplin kerja karyawan juga dapat diukur dari :

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib dan teratur maka disiplin kerja dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi ditempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana tempat kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Menurut Wirawan (2009: 48) Mengelompokkan kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut menjadi tiga yaitu :

1. Disiplin Waktu  
Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.

#### 3. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

#### 1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap menal atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut Rivai (2012:444) Menjelaskan bahwa, terdapat 5 indikator disiplin, yaitu sebagai berikut :

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 diamanatkan 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 kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan tidak disiplin, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Sukses atau tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan para karyawannya. Oleh karena itu suatu perusahaan memiliki aturan atau norma-norma yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam

setiap melakukan tanggung jawab karyawan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan, Kedisiplinan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan melakukan kedisiplinan dengan benar maka perusahaan akan mencapai tujuannya dengan cepat dan tepat.

### 1.5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dalam mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Handoko (2013:197), “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan”. Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2013:56) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

#### 1.5.1 Kriteria Ukuran Kinerja

Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama. Dengan adanya kriteria yang sama diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif dan

adil. Menurut Abdullah (2014:132) kriteria ukuran kinerja yaitu :

- a. Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja.
- b. Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepanjangan.
- c. Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka.
- d. Mengidentifikasi data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran.
- e. Dapat diverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan mengkonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi.
- f. Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data.
- g. Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan.
- h. Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja.

#### 1.5.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2013:32) Membagi faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi 2 yaitu :

##### 1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

##### 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitaskerja, dan iklim organisasi.

#### 1.5.3. Tujuan Kinerja Karyawan

Yani (2012:119) menyebutkan bahwa tujuan kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.

2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam.
  - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
  - b. Promosi, kenaikan jabatan.
  - c. *Training* atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja bersama.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.

Tujuan utama dari kinerja karyawan adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

#### 1.5.4. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya dapat diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Priansa (2014:271) menyebutkan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan dimensi :

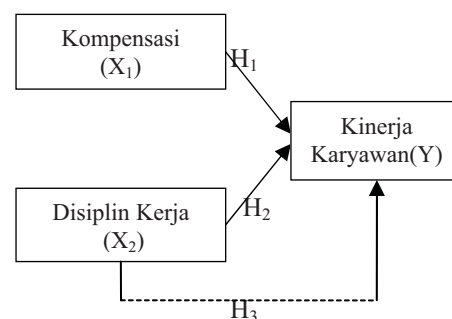
1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)  
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dapat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)  
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan

kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*dependability*)  
Kemandirian 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.
4. Inisiatif (*initiative*)  
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab.
5. Adaptabilitas (*adaptability*)  
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*cooperative*)  
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignment*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

#### 1.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan tujuan untuk memecahkan masalah penelitian berdasarkan argumentasi yang memberi penjelasan mengenai masalah yang dihadapi. Berdasarkan teori pendukung dan perumusan masalah yang dikemukakan penulis, berikut ini penulis mengemukakan suatu kerangka berpikir yang berfungsi sebagai penuntut, sekaligus mencerminkan alur berpikir dan dasar bagi perumusan hipotesis. Secara sederhana kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber : Diolah Oleh Penulis

#### Kerangka Berpikir



### 1.7. Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini adalah

- H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### 1.8 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 1.8.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa mayoritas karyawan atau responden dalam penelitian ini mengetahui tentang kompensasi yang diberikan oleh pada PT. Berjaya Group. Frekuensi karyawan yang memahami arti pentingnya kompensasi terhadap kinerja relatif tinggi karena kompensasi dapat menguntungkan karyawan dan juga perusahaan karena dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai hasil kinerja tentunya karyawan akan lebih bersemangat bekerja. Menurut Hasibuan (2012:117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari sistem kompensasi adalah menghargai kinerja karyawan, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan.

Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial atau uji t bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berjaya Group. Pengaruh ini dilihat dari nilai t-hitung untuk variabel kompensasi 9,186 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel 1,989 atau nilai signifikan untuk variabel kompensasi 0,000 lebih besar dari  $\alpha$  0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak untuk variabel kompensasi.

#### 1.8.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa mayoritas karyawan atau responden dalam penelitian ini mengetahui tentang disiplin kerja pada PT. Berjaya Group. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan serta meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut Veitzal dan Sagala (2009:825) Disiplin kerja merupakan Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial atau uji t bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berjaya Group. Pengaruh ini dilihat dari nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja 3,415 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel 1,989 atau nilai signifikan untuk variabel disiplin kerja 0,001 lebih besar dari  $\alpha$  0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak untuk variabel disiplin kerja.

### 1.9. Simpulan dan Saran

#### 1.9.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis regresi berganda, bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki koefisien regresi yang membuktikan
2. Berdasarkan uji F, bahwa nilai  $F_{hitung}$  88,734 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% adalah 3,1049. Oleh karena itu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja terhadap PT. Berjaya Group.
3. Berdasarkan uji koefisien determinasi, bahwa nilai  $R-Square$  sebesar 0,687. Hal ini berarti bahwa 68,7% variasi nilai kinerja ditentukan oleh peran dari variasi nilai kompensasi dan disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai kompensasi dan disiplin kerja adalah sebesar 68,7% sementara 31,3% adalah kontribusi variabel lain yang tidak diteliti seperti insentif, bonus, dan gaji terjadinya hubungan antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pada PT. Berjaya Group.

4. Berdasarkan uji t, bahwa secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Berjaya Group. karena t-hitung lebih besar dibanding dengan t-tabel dan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Aswaja. 2014. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Persindo.
- Ardana, Mujiati. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Pertama, penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Darsono dan Tjantuk, Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Alfabeta
- Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi 9. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti. 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Denpasar: Astabarata Bali
- Mangkunegara, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Refika Aditama.
- Manullang. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada Univ. Press.
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Penerbit: Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT. Elx Media Komputindo.
- Singodimedjo. 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. 2015. *Statistik 2*. Edisi Ke enam. Jakarta: Erlangga.
- Supriyanto. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* Malang: UIN Maliki Presss.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Suwanto, Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Ketiga, Bandung : Alfabeta.
- Veitzal dan sagala Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Salemba Empat
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana
- Skripsi :**
- Mustika. Firziyana. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*.
- Bagus. Susanta . 2018. *Pengaruh Kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di jakarta*.
- Sukmawati. Ferima. 2016. *Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan kerja Fisik dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Transit Utama Balongan, Indramayu)*.
- Harli. H. 2018. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi kasus pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan)*.
- Marpaung. Rio. 2017. *Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ( studi kasus pada Kejaksaan Tinggi Riau)*