

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DEPARTEMEN SELEKTOR PT ASIA PLASTIK SURABAYA**

Revi Kharimahtul Widya

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, email : revikharimahtul@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze whether there is an influence between work discipline and compensation on employee performance at the Selector Department of PT Asia Plastik Surabaya, either partially or simultaneously. The type of research conducted in this study uses quantitative research. In this study, 46 respondents were used in the selector department of PT Asia Plastik. Collecting data in this study using questionnaires and literature study. By using the multiple linear regression analysis method, it is processed using the SPSS 25.0 application. Based on the results of this study, it shows that work discipline and compensation affect the performance of employees of the selector department of PT Asia Plastik Surabaya. It is proven by the significance value in the f test of $0.000 < 0.05$. The value of the coefficient of determination (R^2) is 49.7% and the remaining 50.3% is influenced by variables not examined in this study.

Key Word : Work discipline, compensation, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting terutama dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak dapat berkembang secara normal. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dapat memberikan fasilitas pengembangan terhadap sumber daya manusia nya. Namun, pada setiap sumber daya dalam perusahaan harus memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu mendisiplinkan karyawan atas kerja kerasnya dan memberikan kompensasi yang sesuai.

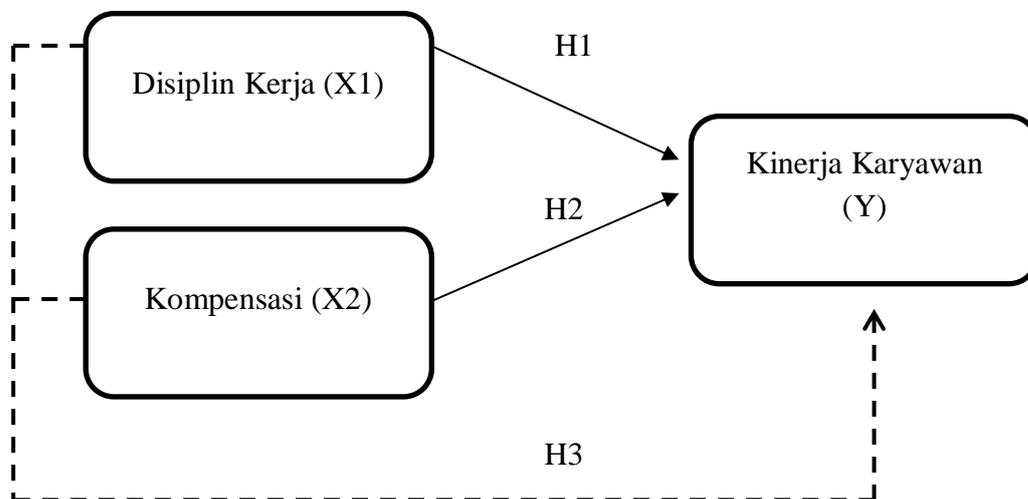
Sikap disiplin kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku dalam bekerja. Bentuk dari sikap disiplin kerja dapat berupa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Perusahaan dapat memberikan sanksi kepada karyawan yang belum menerapkan sikap disiplin kerja. Disiplin merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016, hal. 335). Disiplin kerja merupakan bagian dari tanggung jawab setiap orang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Kawiana, 2020, hal. 216). Kompensasi dapat diartikan sebagai penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Kompensasi tidak hanya berupa uang, beberapa perusahaan juga memberikan kompensasi berupa asuransi, fasilitas atau liburan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berbeda beda, sesuai dengan tingkatan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi perusahaan maka karyawan akan merasa dihargai atas kerja keras yang telah dilakukan untuk perusahaan.

Disiplin kerja dan Kompensasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam sumber daya manusia merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dalam (Indrasari, 2017, hal.

50). Pada PT Asia Plastik Surabaya, terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan. Akibat ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan, sikap karyawan terhadap disiplin kerja menjadi menurun. Selain itu, pada pemberian kompensasi, dengan melalui pemberian upah, langkah-langkah insentif yang tepat, sehingga tingkat kinerja karyawan meningkat. Hal ini sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Apabila perusahaan tidak mengelola karyawannya dengan baik, maka perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya.

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan

- : Pengaruh Parsial
- - - - : Pengaruh Simultan

HIPOTESIS

Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap parsial Kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *Causal*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi liner berganda. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 46 responden yang berada dalam Departement Selektor pada PT Asia Plastik Surabaya. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, yang didapatkan langsung dari responden. Dan menggunakan kuisisioner sebagai instrumen pengumpulan data. Dan menggunakan skala likert sebagai alat ukur jawaban dari kuisisioner. Berikut penjabaran skala likert sebagai alat ukur jawaban

- Sangat Tidak Setuju (STS) = 5
- Tidak Setuju (TS) = 4
- Cukup Setuju (CS) = 3
- Setuju (S) = 2
- Sangat Setuju (SS) = 1

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menanyakan hubungan atau pengaruh signifikan atau tidak, antara variabel dependen dan variabel independen. Pada uji ini juga akan diketahui apakah hipotesis ditolak atau diterima. Hipotesis diterima apabila nilai hitung lebih kecil dari signifikansi α (0,005) dan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel. Pada penelitian ini dengan total 46 responden memiliki t tabel = 2,016.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,541	3,665		4,240	0,000
	Disiplin kerja	0,329	0,088	0,451	3,757	0,001

Kompensasi	0,248	0,078	0,381	3,178	0,003
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data yang diolah menggunakan spss

Dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.5.3.1, maka akan dijabarkan sebagai berikut :

a) Disiplin kerja (X1)

Dari hasil penelitian, bahwa t hitung variabel Disiplin kerja (X1) sebesar 3,757 lebih besar dari t tabel yaitu 2,016. Dan tingkat signifikasi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai signifikasi 0,005. Maka dalam hal ini menyatakan bahwa Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

b) Kompensasi (X2)

Dari hasil penelitian, bahwa t hitung variabel Kompensasi (X2) sebesar 3,178 lebih besar dari t tabel yaitu 2,016. Dan tingkat signifikasi sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai signifikasi 0,005. Maka dalam hal ini menyatakan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji f (Simultan)

Dalam Uji f ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan ketentuan ketetapan dari uji signifikansi adalah :

- a. Jika nilai Sig < 0,05, maka H0 ditolak artinya signifikan.
- b. Jika nilai Sig > 0,05, maka H0 diterima artinya tidak signifikan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,200	2	91,100	21,212	,000 ^b

Residual	184,670	43	4,295		
Total	366,870	45			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin kerja					

Sumber : Data yang diolah menggunakan spss

Pada tabel Uji F diatas, menunjukkan bahwa hasil nilai F hitung sebesar 21,212 > dari F tabel yaitu 3,21. Sedangkan pada nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) berpengaruh secara simultan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Asia Plastik Surabaya

Hasil dari pengujian data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, H1 diterima dan H0 ditolak, artinya Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Asia Plastik Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dengan t hitung variabel Disiplin kerja (X1) sebesar 3,757 lebih besar dari t tabel yaitu 2,016. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2020) Hasil penelitian menunjukkan, Disiplin kerja pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Asia Plastik Surabaya

Dari pengujian data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Asia Plastik Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dengan t hitung variabel Kompensasi (X2) sebesar 3,178 lebih besar dari t tabel yaitu 2,016. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyapradana, 2016)

menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Asia Plastik Surabaya

Berdasarkan dari hasil olah data pada penelitian ini. Hasil Uji F menunjukkan bahwa, H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya, Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Asia Plastik Surabaya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2020) berpendapat Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Asia Plastik Surabaya.
2. Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Asia Plastik Surabaya.
3. Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT Asia Plastik Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

