

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DWIGUNATAMA RINTIS PRIMA**

**Sheila Aprianti Suci**<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

**Donny Dharmawan**<sup>2)</sup>

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : [donny28dh@gmail.com](mailto:donny28dh@gmail.com)

***Abstract:** Purpose to determine the influence of compensation and work discipline related to employees performance at PT. Dwigunatama Rintis Prima. The data used in this study was from questionnaire with 88 people as respondent. The analysis assumption was tested with multiple linear regression. The result of this study shown that: (1) Compensation positive influence and not significant to the employees performance. (2) Work discipline positive influence and significant to the employees performance. (3) Compensation and work discipline positive influence and significant simultaneously to the employees performance.*

***Keywords:** Compensation, work discipline and employees performance*

### **PENDAHULUAN**

Pada saat ini persaingan antar perusahaan *real estate* di Indonesia semakin ketat bahkan kian menjamur di lingkungan masyarakat. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Indonesia Property Watch (IPW) Jakarta memperkirakan pertumbuhan properti tahun 2021 akan meningkat yakni sekitar 10% sampai dengan 15%. Dengan perkiraan pertumbuhan properti tersebut, mendorong pesaing semakin ketat, sehingga perusahaan harus melakukan penyesuaian terhadap pasar properti yang semakin berkembang pesat dan mengikuti trend serta gaya hidup.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dengan upaya memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan kinerja dan daya hasil perusahaan, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila 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 oleh perusahaan dibandingkan dengan

besarnya tanggung jawab pekerjaan karyawan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusiannya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja.

Pemberian kompensasi yang sesuai dan adanya disiplin kerja karyawan akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan, Kompensasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT. Dwigunatama Rintis Prima sebagai suatu perusahaan besar tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian kinerja secara maksimal. Terdapat beberapa fenomena terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal di dalam 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 dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Dwigunata Rintis Prima yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, jamsostek serta fasilitas lain yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Dwigunatama Rintis Prima saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain: Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, Masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta, Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Gomes (2013), “kinerja karyawan merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu”. Menurut Dessler (2016), menyatakan bahwa “kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat

melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat”. Menurut Moehersono (2014), “kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Menurut Siswanto (2016), “kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya”. Menurut Sedarmayanti (2010), “kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Timple (2014) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1) Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. 2) Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu karyawan. Tinggal bagaimana perusahaan mampu menyelaraskan faktor-faktor tersebut.

Indikator kinerja karyawan menurut Gomes (2013) yaitu: 1) *Quality of work*, mencakup akurasi, keahlian dan kesempurnaan dalam pekerjaan. 2) *Quantity of work*, mencakup banyaknya bentuk yang diproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang dilakukan. 3) *Job knowledge*, pemahaman karyawan mengenai fakta-fakta atau faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. 4) *Cooperation*, kemampuan dan kerelaan untuk bekerja dengan rekan, penyelia dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi bersama. 5) *Initiative*, merupakan kesungguhan dalam meminta tanggung jawab, memulai diri dan tidak genar untuk memulai. 6) *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang muncul. 7) *Dependability*, merupakan aspek penilaian kinerja dimana pekerja mengikuti petunjuk dan kebijakan perusahaan tanpa pengawasan dari penyelia. 8) *Personal qualities*, meliputi kepribadian, penampilan, sosioabilitas, kepemimpinan dan integritas.

### **Kompensasi**

Menurut Weather dan Davis (2017), “kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia berikan. Baik upah per jam maupun berkala dirancang dan dikelola oleh departemen personalia”. Simamora (2015), “kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian” Menurut Hasibuan (2017), “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan”. Menurut Wibowo (2018), “kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”. Menurut Marwansyah (2016), “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan perusahaan, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari perusahaan dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai pemberian pada pencapaian tujuan perusahaan. “Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting” (Martoyo, 2015).

Mangkunegara (2018), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut: 1) Faktor pemerintah. Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai. 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. 3) Standard dan biaya hidup pegawai. Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. 4) Ukuran perbandingan upah. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan. 5) Permintaan dan persediaan. Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai. 6) Kemampuan membayar. Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

Indikator kompensasi menurut Simamora (2015) adalah sebagai berikut: 1) Upah dan gaji; Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan. 2) Insentif; Insentif berupa tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. 3) Tunjangan; Tunjangan berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. 4) Fasilitas; Fasilitas merupakan kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (2012), “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang (pekerja) untuk memahami dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya”. Menurut Harlie

(2012), “disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya”. Menurut Hasibuan (2013), “disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik”. Menurut Anoraga (2014), “disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib”. Menurut Fathoni (2017), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dengan memperhatikan penjelasan tersebut, kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kenyataannya tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi, seorang karyawan tentu mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakat. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dimana karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan, perintah, dan norma sosial yang berlaku. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan. Hasibuan (2013), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan diantaranya: 1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. 2) Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin. 3) Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga, begitupun sebaliknya jika balas jasa yang di berikan kepada karyawan memuaskan layak dan adil besar kemungkinan kedisiplinan karyawan dapat berjalan dengan baik. 4) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat. 5) Pengawasan melekat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondite setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan

karyawan yang baik. 6) Sanksi hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan. 7) Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Indikator disiplin kerja dapat diukur yang dikemukakan Singodimedjo dalam Sutrisno (2012) yang di bagi ke dalam empat dimensi dengan sembilan indikator yaitu: 1) Taat terhadap aturan waktu Dengan indikator sebagai berikut; a). Jam masuk kerja. b). Jam istirahat. c). Jam pulang kerja. 2) Taat terhadap peraturan perusahaan Dengan indikator sebagai berikut: a). Cara berpakaian. b). Sopan santun. c). Kepatuhan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan indikator sebagai berikut: a). Bertingkah laku. b). Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan. 4) Taat terhadap peraturan lainnya Dengan indikator berupa Norma yang berlaku.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini untuk menjelaskan hubungan kausalitas antar kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 88 karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima. Kelayakan instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan sederhana.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Hasil uji validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel, sedangkan untuk mendapatkan  $r$  tabel dilakukan dengan tabel *r product moment*, yaitu menentukan  $\alpha = 0,05$  kemudian  $n$  (sampel) = 88 sehingga didapat nilai  $r$  tabel dua sisi sebesar 0,209. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = Valid dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = Tidak Valid. Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai  $r$  hitung setiap indikator variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan lebih besar dibanding nilai  $r$  tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### **Hasil uji reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel,

sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel.

**Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reabilitas</i>	Keterangan
Kompensasi	0,746	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,790	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,764	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

**Analisis regresi linier berganda**

**Tabel 2: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	$\alpha$
Kompensasi	0.618	0.382	15.445	0.121	0.005	0.05
Disiplin Kerja				0.545	0.000	

**Pengujian Signifikansi**

F hitung > F tabel = 26.225 > 3.95

Keterangan : Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2022

$$Y = 15,445 + 0,121X_1 + 0,545X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa F hitung = 26,225 dan F tabel = 3,95, dalam hal ini F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah 0,382 hal ini menunjukkan bahwa 38,2% kinerja karyawan merupakan kontribusi dari kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,121 yang menunjukkan bahwa, jika ada peningkatan kompensasi maka kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,545 yang menunjukkan bahwa, jika ada peningkatan disiplin kerja maka kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima akan mengalami peningkatan dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

## Analisis regresi linier sederhana

**Tabel 3: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	$\alpha$
Kompensasi	0.178	0.032	36.115	0.185	0.005	0.05

### Pengujian Signifikansi

t hitung > t tabel = 1.682 > 1.366

**Keterangan : Variabel Kinerja Karyawan**

**Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 36,115 + 0,185 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.032, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 3,2% kepada kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima, sedangkan sisanya sebesar 96,8% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,185, artinya jika ada peningkatan kompensasi, maka kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima akan meningkat.

**Tabel 4: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	$\alpha$
Disiplin Kerja	0.607	0.368	19.838	0.556	0.000	0.5

### Pengujian Signifikansi

t hitung > t tabel = 7.077 > 1.366

**Keterangan : Variabel Kinerja Karyawan**

**Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 19,838 + 0,556 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.368, artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 36,8% kepada kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima, sedangkan sisanya sebesar 63,2% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,556, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima akan meningkat.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Naibaho, *et al* (2016), Purnama dan Kempa (2016) bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima. Hal ini karena gaji dirasakan belum memenuhi standar kebutuhan, namun gaji sudah sesuai dengan pekerjaan, dan sesuai dengan perjanjian kontrak, insentif sudah sesuai dengan jobdesk dan meningkatkan pemenuhan kebutuhan, tunjangan hari raya sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan sudah memenuhi kebutuhan dihari raya, asuransi perusahaan sudah sesuai standar dan cukup memenuhi kebutuhan, fasilitas kantor sudah memadai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murty dan Gunasti (2016) dan Sutedjo dan Kempa (2017), bahwa kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan tepat waktu, mengikuti peraturan perusahaan, berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja dan atasan, bekerja sesuai prosedur operasi standar, dan menaati norma yang berlaku. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Liyas dan Reza (2017) bahwa disiplin kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah dibahas dalam pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompensasi dan disiplin kerja dapat menunjukkan peningkatan kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima. 2) Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima. 3) Disiplin kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima.

### **Saran**

Saran-saran yang diberikan pada perusahaan adalah 1) PT. Dwigunatama Rintis Prima perlu memperhatikan kembali standar gaji karyawan menurut UMR, juga perlu adanya kenaikan gaji secara berkala berdasarkan penilaian kinerja di akhir tahun, dan berdasarkan masa kerja karyawan. PT. Dwigunatama Rintis Prima perlu mempertimbangkan untuk memberikan asuransi kesehatan selain BPJS, misal asuransi kesehatan swasta yang lebih mudah dan lebih nyaman digunakan karyawan agar kinerja karyawan meningkat. 2) PT. Dwigunatama Rintis Prima perlu memperhatikan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan kinerja. Penerapan SOP perlu lebih diterapkan dan dikontrol diimbangi dengan pembelian *reward* dan *punishment*. Hal ini guna lebih meningkatkan kesadaran disiplin kerja karyawan PT. Dwigunatama Rintis Prima.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Panji. 2014. *Psikolog Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Fathoni, Abdurramat. 2017. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Gomas, Fautinus Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harlie, M., 2012. Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10 No.4.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Liyas, Jeli Nata., dan Reza Primadi., 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat Rokan Hulu. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. Vol 2, No 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 2018, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo,. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Marwansyah,. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi :2. Bandung: Alfabeta, CV.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Murty, Windy Aprilia., & Gunasti Hurdiwinarsih., 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting*. Vol 2, No. 2.
- Naibaho, Sisilia., Lotje Kawet., dan Christoffel Kojo., 2016. Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*. Vol. 16 No. 2.
- Purnama, Catherine., & Sesilya Kempa., 2016. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprime. *Jurnal AGORA*. Vol. 4 No. 2.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto., & Sesilya Kempa., 2017. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical cabang Jayapura. *Jurnal AGORA*. Vol. 5, No. 3.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Singodimedjo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siswanto, Bedjo. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Soetriso, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kominasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Timple, A.Dale. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. seri 6 (Kinerja). Jakarta: PT.Elekmedia Komputindo.
- Weather, William B. & Keith Davis. 2017. *Human Resource and Personnel Management fourth edition*. Penerbit: McGraw Hill
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

