

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA ADIPERKASA, TBK

Rumondang Yeremia ¹⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Nuridin ²⁾

Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: h.nuridin58@gmail.com

Abstract: *To analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. The research method uses descriptive analysis, the analysis model used is linear regression both simply and multiple. The study population was all employees of PT. Mitra Adiperkasa, Tbk, Fashion Division with 30 employees. The sampling technique of this research uses saturated nonprobability sampling which is the technique of determining the sample if all members of the population are used as samples. The findings of compensation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Mitra Adiperkasa, Tbk, both partially and simultaneous.*

Keywords: *Compensation, work discipline and employee performance*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan, baik swasta nasional maupun swasta asing berusaha untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang sudah berdiri sebelumnya. Mereka berlomba-lomba memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat agar dapat bertahan di dunia persaingan bisnis. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya di dunia bisnis global, maka perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan-keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Sumber daya manusia adalah faktor produksi yang hidup, dinamis dan sekaligus merupakan kesatuan ekonomis, psikologis dan sosial yang berarti bahwa sumber daya manusia tersebut memiliki keinginan, emosi, rasio atau akal dan

lingkungan, karena itulah manusia tidak patut disamakan dengan faktor produksi lainnya. Persaingan antar perusahaan maupun antar negara berlangsung secara bebas dan ketat karena banyak bermunculan perusahaan asing di dalam negeri yang di sebabkan oleh semakin tipisnya batas antar negara. Kondisi seperti ini menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas perusahaan.

Kinerja suatu perusahaan bisa dilihat dari aspek sumber daya manusia, pemasaran, operasi dan keuangan. Dalam penelitian ini kinerja perusahaan dibatasi hanya untuk meneliti kinerja sumber daya manusia. Pihak manajemen dituntut untuk mampu meningkatkan kemampuan dan profesionalismenya, agar manajemen perusahaan mampu mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penulis melakukan penelitian pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk dikarenakan penulis tertarik untuk

mengetahui kondisi kinerja karyawan pada perusahaan ini ditengah perkembangan dan meningkatnya spesialisasi dalam dunia usaha. Dari data yang penulis amati bahwa terjadi fluktuasi pada kualitas kinerja karyawan pada perusahaan ini setelah dilakukan wawancara kepada pimpinannya, oleh karena itu penulis akan membahas bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan yang diukur dengan dua metode yang berbeda sebagai perbandingannya.

PT Mitra Adiperkasa Tbk (disingkat MAP) (IDX: MAPI) adalah sebuah perusahaan ritel yang berpusat di Jakarta, Indonesia. Berdiri pada tahun 1995, MAP mengalami pertumbuhan pesat selama bertahun-tahun ditandai dengan peluncuran saham perdana perusahaan pada bulan November 2004. Kini, MAP adalah peritel gaya hidup terkemuka di Indonesia dengan lebih dari 2.000 gerai ritel dan beragam portofolio yang mencakup *sports*, *fashion*, *department stores*, *kids*, *food & beverage* serta produk-produk *lifestyle*. Beberapa merek terkemuka yang dikelola oleh MAP termasuk *Starbucks*, *Zara*, *Marks & Spencer*, *SOGO*, *SEIBU*, *Debenhams*, *Oshkosh B' Gosh*, *Reebok*, *Burger King*, di antara lainnya. Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia, memiliki lebih dari 22.000 karyawan, MAP memenangkan penghargaan *Most Admired Companies* (Top 20) dari Fortune Indonesia pada tahun 2012 dan Top 40 Companies dari Forbes Indonesia pada tahun 2011. Selain dari bidang usaha ritel, MAP juga merupakan distributor terkemuka untuk merek-merek *sports*, *kids* dan *lifestyle*.

PT. Mitra Adiperkasa Tbk. (MAPI) beroperasi pada gerai ritel yang meliputi *department store*, *fashion*, aktif (*Olahraga*, *Golf*, *Leisure & Kids*), makanan & minuman, supermarket, dan gaya hidup. MAPI adalah perusahaan ritel untuk merek-merek terkenal seperti *Converse*, *Reebok*, *Etonic*, *Nine West*,

Marks & Spencer, *Zara*, *Next*, *Kipling*, *Nikko*, *Toy Biz*, *OshKosh B'gosh*, *Starbucks Coffee*, *Spicegarden* dan *Chatterbox Café*. MAPI memiliki toko /outlet yang terletak di Jakarta, Bandung, Surabaya, Bali, Medan, Ujung Pandang, Batam, Manado dan kota-kota lain di Indonesia. MAPI tercatat di Bursa Efek Indonesia di tahun 2004 pada Papan Utama. Perusahaan didirikan pada tahun 1995 dan berpusat di Jakarta, Indonesia.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia seefektif dan seefisien mungkin. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan akan tetapi juga harus memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas, efisiensi, produktivitas kinerja perusahaan. PT Mitra Adiperkasa, Tbk adalah sebuah perusahaan ritel yang berpusat di Jakarta, dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas, kreatif dan inovatif agar mampu menghadapi tantangan di dunia bisnis, hal ini karena tugas pelayanan yang diberikan oleh sangat kompleks. Tentunya setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga mampu menghadapi munculnya pesaing-pesaing di bidang yang sama yang lebih efektif dan efisien dalam bekerja mencapai tujuan.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan, termasuk hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dibutuhkan strategi peningkatan kinerja agar dapat meningkatkan kinerja guna tujuan organisasi dapat dicapai, maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kerjanya.

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan. Untuk dapat mencapai yang optimal tentunya karyawan dituntut untuk bekerja sebaik mungkin berdasarkan pengalaman yang sudah dimiliki dan untuk itu perusahaan juga harus dapat memberikan imbalan yang sesuai sehingga karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, imbalan yang dimaksud adalah berupa kompensasi.

Kompensasi berupa penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin kerja karyawan,

maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Fathoni (2010) disiplin adalah “kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.” Begitu pentingnya disiplin kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat kiranya perusahaan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Kurangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika disiplin dalam suatu perusahaan tidak ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. PT. Mitra Adiperkasa Tbk. (MAPI) yang beroperasi pada gerai ritel, menuntut karyawan untuk berdisiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas untuk memberikan layanan yang prima pada para konsumen, mengingat para pesaing juga berusaha untuk memberikan layanan terbaik. Disiplin kerja yang ada pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk secara keseluruhan relative optimal, namun demikian masih ada saja karyawan yang melanggar ketentuan disiplin kerja yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 1: Absensi Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk Divisi Fashion
Bulan Januari – April 2021**

No	Bulan	Karyawan			
		Ijin	Sakit	Terlambat	Absen
1	Januari	2	1	3	1
2	Pebruari	1	-	4	2
3	Maret	-	1	5	1
4	April	-	2	2	1
Total		3	4	14	5

Sumber : PT. Mitra Adiperkasa, Tbk, 2021

Berdasarkan Tabel 1, absensi karyawan Divisi Fashio, terlihat masih ada saja karyawan yang terlambat datang ketempat kerja dan juga masih ada yang tidak masuk kerja, hal ini dapat

berdampak pada hasil kerja yang ditugaskan kepada karyawan. Sebelum kompensasi dan disiplin kerja diberlakukan banyak karyawan yang terlambat dan suka keluar disaat jam

kantor karena ada keperluan, dan juga ada yang suka melebihi jam istirahat saat balik ke kantor. Tapi semenjak kompensasi diberikan pada karyawan yang selalu kerja dengan optimal, mencapai target dan selalu datang lebih awal maka semua karyawan sekarang sudah tepat waktu dan mengikuti aturan dengan baik. Begitupun dengan disiplin kerja, karena ada pemotongan gaji setiap karyawan yang terlambat 1 jam setiap bulannya, dikalkulasikan selama 1 bulan itu hanya 1 jam lebih dari itu pemotongan gaji.

Adanya kompensasi yang sesuai harapan dan disiplin kerja karyawan yang optimal tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu perusahaan akan meningkatkan pula kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja perseorangan adalah bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Mangkunegara (2017), mengemukakan kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Wibowo (2014),

berpendapat manajemen kinerja adalah “manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif, memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil dan memperoleh sukses”. Mathis dan Jackson (2012), mengatakan kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson, 2012) yaitu: 1). “Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian. 2). Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas. 3). Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja”.

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual (Dessler, 2011) sebagai berikut: 1). *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas. 2). *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif. 3). *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimiliki

untuk menyelesaikan pekerjaan. 4). *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan. 5). *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan. 6). *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya”.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2008), adalah: 1). “Kualitas; Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. 2). Kuantitas; Kuantitas kerja adalah merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan. 3). Efektivitas; Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 4). Kemandirian; Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. 5). Komitmen kerja; komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

Kompensasi

Kompensasi umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak dengan berbagai standart kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Kompensasi perlu dibedakan antara gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama. “Gaji dan upah ialah merupakan salah

satu bentuk kongkret atas pemberian kompensasi”. Suwatno, *et, al* (2011). Hasibuan (2016), mengemukakan definisi kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa kompensasi adalah “segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka”. dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan”.

Prinsip pemberian kompensasi ialah tetap menguntungkan kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dalam arti yang lebih produktif. Hal ini ditunjukkan agar tujuan perusahaan terpenuhi, sedangkan bagi karyawan kompensasi digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhan. Metode pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian kompensasi karyawan merasa mendapat perhatian dari pengakuan terhadap prestasi yang tercapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) ini hendaknya dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas. Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2016), mengenai, antara lain: 1). “Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawannya, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar kompensasi itu

sesuai dengan perjanjian yang disepakati. 2). Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu. 3). Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah. 4). Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan cukup mudah memotivasi bawahannya. 5). Stabilitas Karyawan. Dengan kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil. 6). Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. 7). Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. 8). Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan”.

Mangkunegara (2017), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut: 1). “Faktor pemerintah. Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimum, 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. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan”.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016): 1). “Upah dan gaji. Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan karyawan atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya

berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan yang diberikan secara tetap. 2). Insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan. 3). Tunjangan. Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan sebagai pelindung kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan. 4). Fasilitas. Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku”. (Asmiarsih, 2006). Fathoni (2010), mengemukakan kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi

perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. menurut Hasibuan (dalam Barnawi, 2012), menyatakan disiplin kerja adalah “kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Rasa kepedulian karyawan yang tinggi sangat mempengaruhi pencapaian tujuan yang akan meningkatkan kedisiplinan bagi karyawan, serta dalam semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan membangkitkan gairah kerja yang tinggi dan untuk meningkatkan inisiatif dalam pencapaian tujuan. manfaat penerapan disiplin kerja baik pada pegawai dalam upaya mencapai disiplin kerja dikemukakan oleh Tohardi (2008), sebagai berikut: 1). “Karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja di organisasi atau perusahaan. 2). Produktivitas organisasi akan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaan. 3). Dengan adanya disiplin yang baik seorang Karyawan dapat menghindari kecelakaan di tempat dia bekerja. 4). Sebagai panutan bagi Karyawan yang bekerja. 5). Tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan. 6). Terpelihara citra bagi sebuah organisasi atau perusahaan”.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya yang disampaikan oleh Moenir (2014). Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja: 1). “Ketepatan Waktu; Ketepatan waktu dalam pekerjaan dan tugas, meliputi: a). Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. b). Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas. 2). Tanggung Jawab; Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi: a). Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana. b). Mengevaluasi hasil pekerjaan. c). Keberanian menerima resiko kesalahan. 3). Ketaatan; Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi: 1). Ketaatan terhadap jam kerja. 2). Ketaatan terhadap pimpinan. 3). Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk menjelaskan hubungan kausalitas kompensasi dan disiplin kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer melalui pengisian kuesioner kepada para karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear sederhana dan berganda. Penelitian ini bertempat pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk yang berlokasi di Sahid Sudirman Center, Jalan Jend. Sudirman No. Kav. 86 Jakarta Pusat 10220, Indonesia. Populasi adalah seluruh karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk, divisi fashion yang berjumlah 30 orang karyawan. Teknik sampling penelitian ini menggunakan nonprobability sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Karena jumlah populasi yang sangat sedikit.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 30 responden tentang instrument kompensasi, dengan jumlah 8 pernyataan; instrumen disiplin kerja 9 pernyataan dan instrumen kinerja karyawan 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r tabel (0.300).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0.612	Reliabel
Disiplin Kerja	0.752	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.629	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* positif dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien

reliabilitas dapat dianggap baik. Dengan demikian, dikatakan bahwa pernyataan di atas reliabel.

Analisis regresi linera sederhana

Tabel 3: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Kompensasi	0.847	0.718	7.855	0.981	0.000	0.05

Pengujian Signifikansi

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 8.446 > 2.048$

Keterangan : Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.718, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 71,8% kepada kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk, sedangkan sisanya sebesar 28,2% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, seperti disiplin kerja.

Persamaan Regresi $Y = 7,855 + 0,981(X_1)$

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. Koefisien kompensasi sebesar 0,981, artinya jika ada peningkatan kompensasi, maka kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk akan meningkat sebesar 0,981. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($8,446 > 2,048$), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk.

Tabel 4: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Disiplin Kerja	0.860	0.740	7.067	0.915	0.000	0.5

Pengujian Signifikansi

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 8.926 > 2.048$

Keterangan : Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.740,

artinya disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 74,0% kepada kinerja

karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk, sedangkan sisanya sebesar 26,0% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 7,067 + 0,915 (X_2)$$

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Mitra

Adiperkasa, Tbk. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,915, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk akan meningkat sebesar 0,915. Nilai t hitung $> t$ tabel ($8,960 > 2,048$), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 5: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Kompensasi	0.892	0.796	4.577	0.494	0.002	0.05
Disiplin Kerja				0.536	0.004	

Pengujian Signifikansi

$F \text{ hitung} > F \text{ tabel} = 52.542 > 3.354$

Keterangan : Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 5, nilai F hitung $> F$ tabel ($52,542 > 3,354$), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.796, artinya kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 79,6% kepada kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk, sedangkan sisanya sebesar 20,4% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,577 + 0,494 (X_1) + 0,536 (X_2)$$

Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk pada tingkat nyata 99%. Koefisien kompensasi sebesar 0,494, artinya jika ada peningkatan kompensasi, maka kinerja karyawan PT. Mitra

Adiperkasa, Tbk akan meningkat sebesar 0,494 atau sebaliknya dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,536, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk akan meningkat sebesar 0,536 atau sebaliknya, dengan asumsi kompensasi tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan keluarga, karyawan mendapat insentif atas prestasi kerja dan diberikandalam bentuk finansial, mendapatkan tunjangan

kesehatan kerja, mendapatkan tunjangan pensiun, perusahaan menyediakan kendaraan antar jemput dan memberikan seragam kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana, *et al* (2016), yaitu menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan datang sesuai dengan waktu yang ditetapkan, tepat dalam melaksanakan tugas, dapat menghemat waktu dalam bekerja, pekerjaan dikerjakan sesuai rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, berani menerima resiko atas kesalahan, mengikuti semua aturan jam kerja yang berlaku, patuh atas perintah pimpinan, dan mengikuti semua peraturan yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim, (2015), yaitu menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astutik, (2016), Isyandiari dan Fuadah, (2017), Armansyah, *et al*, (2018), yaitu menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa: 1). Kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. 2). Disiplin kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. 3). Kompensasi dan disiplin kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa, Tbk.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang mungkin dapat ditindaklanjuti oleh PT. Mitra Adiperkasa, Tbk adalah sebagai berikut: 1). Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan harapan dan ketentuan yang berlaku, sehingga semua karyawan merasa memiliki bertanggung jawab atas segala kegiatan yang ada dalam perusahaan, hal ini dapat terlihat dari hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dapat memenuhi standar yang ditetapkan. 2). Disiplin kerja karyawan sudah cukup baik, karyawan hadir sesuai dengan waktu yang ditetapkan, tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat dipercaya, pekerjaan diselesai sesuai waktu yang sudah ditetapkan, ketaatan mengikuti aturan dan patuh terhadap perintah pimpinan, ini semua dilaksanakan dengan baik. 3). Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang lebih beragam dalam membahas terkait kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, Andi., Aziz, Idris dan Rossanty, Niluh Evvy. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, Vol. 4, No. 3, September 2018, 235-244, ISSN ONLINE 2443-3578/ISSN PRINTED 2443-1850.
- Asmiarsih, Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang.
- Barnawi & Arifin. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons.
- Fathoni, Abdurrahman. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isvandiari dan Fuadah. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, Volume 11 No. 1 Agustus 2017, hal: 1-7.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta. Salemba Empat.
- Meilany dan Ibrahim. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Carga Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP* Vol. 2 No. 2 Oktober 2015. Pp. 1-11.
- Moenir, A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riana, Nova., Fajri, Khoirul dan Alsyauki, Karin. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*, Volume 2 Nomor 1 Desember 2016. Hal. 1-26.
- Robbins, SP. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedermayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, Priansa, Juni, Donni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi 5. Jakarta: PT. Rajawali Pers.

