

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik

AGUS DWI CAHYA¹; OCSALINO DAMARE²; CATUR HARJO³

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Jl. Batikan, UH-III Jl. Tuntungan No.1043, Daerah Istimewa Yogyakarta 55167
E-mail : ocsalinodamaredamare@gmail.com

Submit : 2021-06-28

Review : 2021-07-31

Publish : 2022-06-26

Abstract: This research aims to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of Employees of Warung Padang Upik in Sinduadi sub-district. This type of research is quantitative descriptive research. The subject of this study was an employee of Warung Padang Upik in Sinduadi sub-district. Primary data was obtained from questionnaires with 30 respondents. Then the data is analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study on the t test showed that the compensation variable (X_1) had a positive and significant effect on employee performance variable (Y) with a significance value of 0.000 and work discipline variable (X_2) had no effect on employee performance (Y) with a significance value of 0.505. In the F test results compensation and work discipline simultaneously positively and significantly affect the performance of employees with a significance value of 0.000.

Keywords: *compensation, work discipline, employee performance*

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang sangat kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga inti atau tenaga utama. Oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain. Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kompensasi Menurut (Handoko, 2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. (Firmandari, 2014)

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen

sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sendarmayanti, 2015). Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dan juga di perlukan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja tinggi dan perusahaan dapat mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sebanding akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Untuk karyawan Warung Padang Upik diberikan berbagai macam fasilitas dan tunjangan-tunjangan. Bonus juga diberikan apabila karyawan bekerja dengan pelayanan yang maksimal serta perusahaan sudah mempunyai target. Banyak karyawan yang berprestasi di perusahaan tersebut, namun permasalahan yang dihadapi perusahaan yakni terkait dengan pemberian kompensasi dimana karyawan merasa adanya ketidakadilan. Ketidakadilan tersebut dikarenakan gaji karyawan lama dan karyawan baru tidak dilihat dari hasil kerjanya melainkan berdasarkan penilaian pimpinan. Karena

pimpinan dalam perusahaan tersebut memiliki penilaian tersendiri terhadap semua karyawannya. Hal lain yang menjadi masalah terkait dengan upah lembur, dimana upah lembur yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah jam lembur yang ditetapkan perusahaan. Akibat dari adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan. Seperti yang terjadi pada Warung Padang Upik dimana masih terdapat karyawan yang hadir terlambat dan pulang sebelum jam yang sudah ditentukan perusahaan dengan alasan yang tidak jelas. Selain karena alasan yang tidak jelas, karyawan sering memanfaatkan pemberian tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan biasanya diberikan tugas oleh perusahaan untuk pergi menjalankan sebuah pekerjaan di luar kantor dan apabila pekerjaan tersebut sudah diselesaikan sebelum jam pulang kerja, karyawan seharusnya kembali ke kantor untuk memberikan laporan. Namun yang terjadi dalam perusahaan, karyawan memilih untuk langsung pulang dibanding kembali ke kantor. Sehingga dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih kurang. Dampak dari ketidakdisiplinan tersebut mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah. Selain itu juga akan berdampak pada karyawan lainnya, dimana karyawan lainnya akan merasa bahwa mereka pun bisa melakukan hal tersebut.

Berdasarkan penjabaran permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Guna membuktikan hal tersebut, penulis akan mengingat bahwa peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang didalamnya. Melihat dari uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Warung Padang Upik.

Kompensasi

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. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Disiplin Kerja

(Edy Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma 36 peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Kinerja Karyawan

(Kasmir, 2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan

tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi.

METODE

Variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah: 1) Kompensasi (X1) sebagai variabel independen pertama; 2) Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen kedua; dan 3) Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.(Sugiyono, 2013) Sedangkan sampel menurut Sugiyono, (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari Warung Padang Upik dan dengan teknik *simple random sampling* diambil sampel sebanyak 30 responden.

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebar angket atau kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Ragu-Ragu (RR = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau diubah nilainya (Sugiyono, 2014) Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta dari persamaan regresi

b_1 = Koefisien regresi dari kompensasi

b_2 = Koefisien regresi dari disiplin kerja

X_1 = Variabel kompensasi

X_2 = Variabel disiplin kerja

HASIL

Pada penelitian ini penyebaran kuesioner ditujukan kepada karyawan dari usaha Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi. Kuesioner disebar melalui media *google forms*, dan data yang terkumpul sebanyak 30 data responden yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dikatakan valid karena setiap pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* > 0,3610.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian sebagai berikut: didapatkan hasil nilai *Cronbach Alpha* pada variabel kompensasi dengan nilai 0,702 dan variabel disiplin

dengan nilai 0,718 serta variabel kinerja dengan nilai 0,732. Suatu model dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen atau angket yang digunakan reliabel dan layak digunakan untuk mengumpulkan data.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan (Ghozali, 2016).. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai sig. > alpha. nilai Asymp. Signifikansi sebesar 0,05 > 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti tidak distribusi normal. Selain dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat juga dilihat dari analisis grafik histogram di bawah ini. Adapun penjelasan hasil keduanya adalah sebagai berikut: data menyebar di sekitar garis diagonal hal tersebut dapat dikatakan bahwa data penelitian sudah memenuhi uji normalitas, sehingga sudah layak untuk diolah dengan analisis regresi.

Dibawah ini uji normalitas dengan histogram: bahwa tampilan histogram menunjukkan pola yang membentuk lonceng dan memiliki nilai Std. sebesar 0,965 > 0,80 dapat disimpulkan bahwa distribusi data tersebut normal.

Seluruh variabel independen yaitu kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) digunakan dalam penelitian mempunyai nilai toleran > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan multikolonieritas sehingga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Persebaran titik-titik yang acak baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak memiliki pola yang jelas. Hal ini berarti model regresi tidak

terjadi heterokedastisitas, sehingga seluruh variabel independen dapat digunakan untuk penelitian.

Nilai test yang didapat adalah -0,535 dengan probabilitas 0,593 yang berarti tidak signifikansi pada 0,05. Sehingga hipotesis nol diterima, dan disimpulkan bahwa residual adalah random atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y=0,638+0,738X_1+0,187X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

A = 4,475X

b1= 0,153

b2= 0,277

X1= kompensasi

X2= disiplin kerja

Koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,618. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi sebesar 0,618 atau 61,8% sedang sisanya yakni 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Hasil uji t kompensasi dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel disiplin kerja tingkat signifikansi 0,505 yang artinya lebih besar dari 0,05 yang artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t, kompensasi memiliki tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel kompensasi dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan pada karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t, disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi 0,505 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga variabel disiplin kerja dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi.

Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan berdasarkan hasil koefisien determinasi (R²) bahwa besarnya kontribusi variabel independen kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi sebesar 0,618 atau 61,8% sedang sisanya yakni 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik

kecamatan Sinduadi dengan nilai signifikansi 0,000.

2. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik kecamatan Sinduadi dengan nilai signifikansi 0,505.
3. Secara simultan variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik kecamatan Sinduadi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Journal (EEAJ), 9(1), 332–347.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37247>

Sendarmayanti. (2015). *Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.*

Sugiyono. (2013). *Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

Sugiyono. (2017). *metode analisa data.*

Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian.* Alfabeta.

DAFTAR RUJUKAN

Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.*

Firmandari. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus : Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) - Fakultas Syari'ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kaijaga. 1-28. FM-UINSK-BM-05-07/RO.*

Ghozali. (2018). *. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.*

Handoko. (2014). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua,.*

Hasibuan. (2017). *. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*

Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*

Maghfiroh dan Widiyanto. (2020). Pengaruh Upah, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock. *Economic Education Analysis*