

Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Polyester pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru

LILI ERTI¹; MURNAWATI^{2*}; TASRIL³

^{1,2,3} Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 08 Rumbai Telp. (0761) 52581
*E-mail : murnawati@unilak.ac.id (korespondensi)

Abstract: This study aims to see the effect of discipline and compensation on the performance at the employee of polyester department at PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru. The population in this study was all 53 employees of the Polyester Department at PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru, the technique used was the census technique because the population was not too large, so the entire population was sampled. Analysis of the data used in this study was a qualitative analysis using multiple linear regression equations. The results showed that there was an effect of discipline and compensation had an effect on the performance of the employees of the Polyester Department at PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. The coefficient of determination was 97.50%, while the remaining 2.50% was \ influenced by other factors. The results of the study show that discipline and compensation had a positive and significant effect, and this could be seen from the results of hypothesis testing where the t-count value of the discipline variable (X1) was 3.656 with a t-table value of 2.008 and a sig level of 0.001 so that it had a significant effect on the performance of employees of the Polyester Department. at PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru, as well as the compensation variable (X2) with a t-count value of 26,038 and a t-table value of 2,008 with a sig level of 0.000 less than a confidence level of 0.05. This causes H₀ had a significant effect on the performance of employees of the Polyester Department at PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru and had a positive effect.

Keywords: *Discipline, Compensation and Employee Performance*

Keberhasilan dalam suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia. Karena manusia merupakan pelaku dan penentu untuk tercapainya suatu tujuan dalam suatu perusahaan. Di era globalisasi sekarang ini dimana perkembangan teknologi semakin pesat, menuntut perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten.

Untuk itu perusahaan harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang lebih berkualitas. Salah satu usaha yang dapat perusahaan lakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia atau kinerja karyawan dengan meningkatkan kedisiplinan kerja dan memberikan kompensasi kerja kepada karyawan, agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan memberikan kedisiplinan karyawan dapat lebih bertanggung jawab dan tertib dalam bekerja.

Selain disiplin kerja pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan kompensasi pimpinan harus menetapkan standar terhadap kualitas kerja serta waktu pelaksanaan penyelesaian pekerjaan, agar tidak terdapat penyimpangan atau kesalahan. Disamping itu penempatan sumber daya manusia yang tepat sangat pula menentukan berhasil tidaknya kompensasi yang dilakukan dan memberikan insentif kepada pekerjanya sesuai dengan kemampuan karyawannya.

Kinerja juga merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru dapat diukur dari produktivitas dan kualitas kerja karyawannya. Semakin baik produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Disiplin

Disiplin merupakan rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan sulit dicapai bila tidak adanya disiplin kerja.

Nurmansyah (2011) menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi, dengan perkataan lain disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap perilaku perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Nurmansyah (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat menunjang kedisiplinan tersebut adalah sebagai berikut: Adanya peraturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan seluruh karyawan; Adanya ketegasan terhadap pelanggaran disiplin; Adanya ancaman atau sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin; Memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan; Adanya partisipasi karyawan; Menunjang tugas serta sesuai dengan kemampuan karyawan; Adanya keteladanan dari pemimpin.

Kompensasi

Milkovich dan Boudreau dalam (Nurmansyah;2011) menyatakan bahwa: *Compensation includes financial return and tangible services and benefit employees receive as part of an employment relationship.* (Kompensasi adalah termasuk pengembalian keuangan

dan jasa dan serta manfaat yang menerima diterima karyawan sebagian bagian dari hubungan kerja).

Werther dan Davis dalam (Nurmansyah; 2011) menyatakan bahwa mengenai tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi adalah sebagai berikut: Memperoleh personalia yang *qualified (acquire qualified personel)*; Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang (*retain present employees*); *Menjamin keadilan (ensure equity)*; *Menghargai perilaku yang diinginkan (reward desired behavior)*; *Mengendalikan biaya-biaya (control cost)*; *Memenuhi peraturan-peraturan legal (comply with regulations)*.

Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa faktor Suplai yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah sebagai berikut : Suplai dan Permintaan Karyawan; Serikat Karyawan; Produktivitas; Kesiediaan dan Kemampuan Membayar; Ketentuan atau Aturan pemerintah.

Kinerja

Moehariono (2012) menyatakan bahwa definisi kinerja atau *performance* dapat disimpulkan sebagai berikut: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Allen dalam (Wibowo;2014) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja antara lain adalah sebagai berikut: penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun; proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil;

merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Armstrong dan Baron, dalam (Nurmansyah;2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Faktor personal : ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu; Faktor kepemimpinan: ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan tim pimpinan (*team leader*); Faktor kelompok : ditentukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja; Faktor sistem : ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; Faktor situasional : ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan survey, menggunakan data sekunder dan data primer dari responden terhadap objek-objek yang ditanyakan sesuai permasalahan dan tujuan yang ingin dijawab, dan data yang ada yang tersedia di Departemen Polyester pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru. Untuk membantu penulis dalam penyelesaian penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif sedangkan sumber data penulis menggunakan data primer dan data sekunder dan data yang data yang diperoleh dari literature, data primer penulis peroleh dari hasil penelitian lapangan sedangkan data sekunder penulis peroleh dari laporan keuangan di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru dan data pendukung lainnya

Teknik pengumpulan data penulis melakukan wawancara langsung yaitu Tanya jawab dengan pemilik yang berwenang dalam memberikan informasi data yang diperlukan, Studi kepustakaan yang tujuannya untuk menambah wawasan dan menambah bahan literature dan yang dapat menunjang penelitian ini

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang artinya setelah data diperoleh lalu dikelompokkan, dianalisa hubungan-hubungannya sehingga dapat diinterpretasikan dengan menggunakan tiori-tiori yang berhubungan sehingga dapat dijawab permasalahan yang dihadapi perusahaan tersebut.

Analisis Regresi Berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

HASIL

Uji validitas dan reabilitas dilakukan pada karyawan departemen polyester pada PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru sebanyak 53 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyerahkan dan mengambil kembali kuesioner dari responden. Untuk melihat validitas dari data, dilihat dari *Corrected item – Total Colleration*, apabila melebihi dari nilai r tabel maka data dapat dikatakan valid. Didapat r tabel untuk N = 53 adalah 0,271.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0, 975 atau 97,50%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 97,50%, sedangkan sisanya 2,50% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Terdapat pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan F_{tabel} dengan F_{hitung} . Nilai F_{hitung} adalah 983.272 dengan nilai sig adalah 0,000. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $983.272 > 3,18$ dengan sig 0,000

$< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa modal regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel disiplin $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $3,656 > 2,008$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian juga dengan kompensasi, Nilai T_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah $2,008$. Untuk variabel demografis responden (X2) nilai T_{hitung} adalah $26,038$ dan nilai sig adalah $0,000$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $26,038 > 2,008$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $< \alpha 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah $2,008$. Untuk variabel demografis responden (X1) nilai t_{hitung} adalah $3,656$ dan nilai sig adalah $0,001$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,656 > 2,008$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $< \alpha 0,05$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah $2,008$. Untuk variabel demografis responden (X2) nilai t_{hitung} adalah $26,038$ dan nilai sig adalah $0,000$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $26,038 > 2,008$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan bahwa kompensasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan F_{tabel} dengan F_{hitung} . Hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig $< \alpha 0,05$. Nilai F_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah $3,18$. Nilai F_{hitung} adalah $983,272$ dengan nilai sig adalah $0,000$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $983,272 > 3,18$ dengan sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa modal regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Naibah(2015), Kawet (2015), Kojo (2015) dengan Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof.Dr. R.D. Kandou, Manado. Masing – masing Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin dan kompensasi sama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulannya menunjukkan terdapat pengaruh disiplin dan kompensasi bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Polyester pada PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru. Koefisien determinasi sebesar $97,50\%$, sedangkan sisanya $2,50\%$ yang dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, dan hal ini terlihat dari hasil uji hipotesis dimana nilai t- hitung variabel disiplin (X1) yaitu 3.656 dengan nilai t-tabel 2,008 dan taraf sig 0,001 sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Polyester pada PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru, begitu pula dengan variabel kompensasi (X2) dengan nilai t- hitung yaitu 26.038 dan nilai t-tabel 2,008 dengan taraf sig 0,000 lebih kecil dari pada tingkat keyakinan 0,05. Hal ini menyebabkan H₁ berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Polyester pada PT.Asia Forestama Raya Pekanbaru dan berpengaruh positif.

DAFTAR RUJUKAN

- Aritonang, Keke T, 2005, Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta, Vol.6 No.04, ISSN 1412-2588
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT Gelora Aksara Pratama, Erlangga
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Asdi Mahasatya
- Handoko, Hani, 2011, Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE- Yogyakarta
- Moehariono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Martoyo, Susilo, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta
- Masruroh, Umi, dkk, 2012, Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Negeri Brebes, Vol.01 No.02, ISSN 2303-1174
- Naibaho, Sisilia dkk, 2016, Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsup Prof. Dr. R.D. Kandou Manado, Vol.16 No.02, ISSN 1412-193X
- Nurmansyah SR, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik: Untuk Mencapai Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan, Pekanbaru, Unilak PRESS
- Parerung, Arfindy, dkk, 2014, Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara, Vol.2 No.4, ISSN 2303-1174
- Ranupandojo, Heidjrachman & Husnan, Suad, 2011, Manajemen Personalialia, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT. Refika Aditama
- Saydam, Ghouzali, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro, Jakarta, Djambatan
- Siregar, Syofian, 2013, Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif, Bumi Aksara, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2008, Produktivitas Apa Dan Bagaimana, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Prenada Media Group

Tindow, Mohammad, Imam, 2014, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca, Vol.2 No.2, ISSN 2303-1174

Wibowo, 2014, Manajemen Kinerja, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada

_____, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekanbaru, Unilak PRESS

_____, 2016, Perilaku Organisasi: Mengelola Orang dan Organisasi, Konsep, Teori, Aplikasi, Dan Penelitian, Pekanbaru, Unilak PRESS