

***The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee
Performance Productions Department Cv. Jasa Karya Nusantara
Banjar City***

**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Produksi Cv. Jasa Karya Nusantara
Kota Banjar**

Daffa Annasya Fahrani¹⁾; Barin Barlian²⁾; Ai Kusmiati Asyiah³⁾

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: 1) daffaannasyaf@gmail.com; 2) barinbarlian@unper.ac.id; 3) aikusmiati@unper.ac.id;

ARTICLE HISTORY

Received [30 Agustus 2023]

Revised [29 September 2023]

Accepted [05 Oktober 2023]

KEYWORDS

*work discipline,
compensation,
employee
performance.*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasa Karya Nusantara Kota Banjar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara online dan offline. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect simultaneously and partially between Work Discipline and Compensation on Employee Performance at CV. Archipelagic Services for the City of Banjar. The research method used is a survey method with a quantitative approach. The sampling technique used is the saturated sample method with a total sample of 50 people. Data collection techniques using online and offline questionnaires. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26. The results of the study show that work discipline and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially work discipline has a significant effect on employee performance. Partially, compensation has a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Di Indonesia terdapat banyak jenis Usaha Kecil dan Menengah (UKM). UKM sangat berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia dikarenakan menyumbang 60% dari PDB (Produk Domestik Bruto) dan menyerap 97% tenaga kerja. Jadi, bisnis UKM di Indonesia akan terus berkembang dan memberikan peluang usaha yang menguntungkan bagi mereka yang menyukai dunia bisnis. Menurut Keputusan Presiden RI no. 99 tahun 1998 pengertian Usaha Kecil adalah: "Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatan usaha kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan usaha yang tidak sehat". Beberapa jenis UKM di Indonesia, salah satunya adalah industri konveksi. Industri konveksi adalah suatu perusahaan yang menghasilkan pakaian jadi, seperti pakaian wanita, pria, anak, pakaian olahraga, maupun pakaian politik. Usaha mikro, kecil dan menengah. (UMKM) selalu hadir karena memang diperlukan. UMKM ini selalu pula dapat membuktikan ketahanannya, terutama ketika bangsa kita dilanda badai krisis ekonomi (sejak Juli 1997).

UMKM ini tampak merupakan salah satu sektor usaha penyangga utama yang dapat menyerap banyak tenaga kerja (Sarfiyah et al., 2019).

Industri konveksi bisa dibilang perusahaan yang sedang berkembang, karena tenaga kerjanya masih terbilang sedikit. Industri konveksi sekarang ini cukup menjamur di berbagai daerah, salah satunya di kota Banjar.

Persaingan konveksi jenis pakaian sangat banyak, oleh karena itu perusahaan harus cepat dan tepat dalam melihat apa yang sedang pasar butuhkan. Permintaan terhadap produk – produk yang dihasilkan industri konveksi juga akan semakin tinggi. Para pengusaha industri konveksi harus lebih sensitif terhadap permintaan pasar agar tidak kalah saing dengan industri konveksi lainnya. Perusahaan akan menghadapi dua kemungkinan, yaitu peningkatan atau penurunan jumlah permintaan. Perkembangan usaha dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal perusahaan. Salah satu faktor internal yang cukup berperan besar dalam mempengaruhi perkembangan usaha dalam UKM yaitu modal untuk investasi dan modal kerja. Kesulitan memperoleh modal merupakan masalah klasik yang masih menghantui UKM di Indonesia selama ini. Afifah dalam Evan Filbert, et al. (2018).

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian di CV. Jasa Karya Nusantara, sebuah usaha konveksi yang bergerak memproduksi berbagai jenis pakaian jadi. Beralamatkan di jalan Lingk. Babakan RT. 01 RW. 04, Kelurahan Muktasari, Kecamatan Langensari, Kota Banjar. Awalnya memproduksi berbagai jenis pakaian untuk semua usia yang disesuaikan dengan kebutuhan konsumen. Namun seiring dengan perkembangan pasar yang disesuaikan dengan kebutuhan konsumen secara umum. Usaha kecil dan rumah tangga di Indonesia telah memainkan peran penting dalam menyerap tenaga kerja, meningkatkan jumlah unit usaha, dan mendukung pendapatan rumah tangga Kuncoro dalam (Evan Filbert, et al. (2018).

Menurut Ibu Hani selaku kepala personalia CV. Jasa Karya Nusantara menyebutkan bahwa di beberapa bulan terakhir ini terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin sering izin tanpa alasan yang jelas dan datang telat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan yang menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam produksi. Selain itu, terdapat beberapa keluhan dan ketidakpuasan dari karyawan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima. Adapun faktor yang mempengaruhi terhambatnya dalam produksi tersebut, diduga karena rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang diterima karyawan. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama dalam hal meningkatkan kedisiplinan para karyawannya, karena karyawan akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Kegiatan produksi tidak lepas dari karyawan, karena yang sangat dominan demi kelancaran suatu produksi sampai mendapatkan hasil dari suatu kegiatan produksi adalah karyawan/tenaga kerja (Kusuma & Pebrianti, 2020).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Prasetyo & Marlina, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja akan optimal, jika karyawan melakukan proses kerja sesuai dengan kemampuannya dan adanya motivasi yang diberikan baik berupa finansial maupun non finansial (Kusumasmoro & Rustono, 2016). Salah satu penunjang kinerja karyawan agar lebih optimal yaitu kompensasi, dengan kompensasi yang layak, karyawan akan merasa puas sehingga kinerjanya dapat dilakukan secara optimal. Kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepadakaryawan atas kontribusi pekerjaan yang diberikan karyawan (Kusumasmoro & Rustono, 2016).

Selain kompensasi adapula kedisiplinan yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya (Syafrina, 2017).

Hal tersebut dapat dilihat dari data kinerja karyawan CV. Jasa Karya Nusantara Banjar sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan CV. Jasa Karya Nusantara Periode Tahun 2021

Bulan	Kecepatan	Ketepatan	Fleksibilitas	Kerja Sama
Januari	68,5	69,5	61,4	70,5
Februari	70,2	71,2	68,2	70,2
Maret	75,2	70,2	75,5	77,2
April	80,2	77,2	80,2	80,2
Mei	70,9	68,9	77,9	71,9
Juni	78,6	69,6	78,6	69,6
Juli	81,5	75,4	81,5	85,5
Agustus	79,6	74,6	79,6	79,6
September	77,8	72,8	75,8	71,8
Oktober	82,2	81,2	82,2	82,2
November	75,3	77,3	75,3	75,3
Desember	80,3	79,5	75,3	73,5
Rata-rata	76,7	74,0	76,0	75,6

Diketahui selama tahun 2021 kinerja karyawan mengalami fluktuasi, namun yang paling terlihat masalahnya adalah dari segi ketepatan kerja. Khususnya konveksi merupakan usaha jasa, dimana sering kali terjadi ketidakonsistenan dalam hal ketepatan pelayanan tergantung banyak sedikitnya pesanan, jika pesanan banyak, maka pelayanan akan melambat karena berhubungan dalam proses produksinya.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan CV. Jasa Karya Nusantara Banjar Periode Desember 2021 – April 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			
		Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
Desember	50	2	5		25
Januari	50	7	3		31
Februari	50	3	6		29
Maret	50	8	4	1	24
April	50	10	3		17
Total		30	21	1	126

Sumber : Data Absensi Karyawan CV. Jasa Karya Nusantara Banjar

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan yang hadir pada CV. Jasa Karya Nusantara lumayan tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 126 kali. Jumlah keterlambatan paling tinggi yaitu pada bulan Januari mencapai 31 kali. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan mendapat bansos (bantuan sosial) yang menyebabkan kedatangan mereka dalam bekerja mengalami keterlambatan, kemudian tingkat absen karena alasan tertentu atau izin mencapai sebanyak 21 orang dan absen karena sakit sebanyak 30 orang selama 5 bulan terakhir. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada bulan Maret sebanyak 1 kali.

Selain disiplin, kompensasi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pentingnya pemberian kompensasi merupakan sebagai salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Adanya kepastian bahwa sumber tersebut akan selalu ada selama menjadi karyawan pada perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud dengan pemberian kompensasi dan sikap kerja yang maksimal, serta aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja (Dwianto et al., 2019).

Berikut merupakan data kompensasi karyawan divisi produksi CV. Jasa Karya Nusantara Kota Banjar:

Tabel 3. Data Kompensasi Karyawan CV. Jasa Karya Nusantara Banjar Divisi Produksi (2019-2021)

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji			Total
		Gaji Pokok	Uang Makan	Bonus	
2019	50	1.117.000	260.000	150.000	1.527.000
2020	50	1.117.000	260.000	150.000	1.527.000
2021	50	1.117.000	260.000	150.000	1.527.000

Sumber : Data Kompensasi Karyawan CV. Jasa Karya Nusantara Banjar.

Berdasarkan Tabel, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dari tahun 2019 – 2021 sebesar Rp. 1.527.000 setiap bulannya. Dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Pemberian uang makan dihitung perhari sebesar Rp. 10.000 x 26 Hari.
Jadi, total pemberian uang makan dalam sebulannya yaitu sebesar Rp. 260.000.
- 2) Pemberian bonus diberikan apabila karyawan memiliki kinerja yang bagus. Apabila kinerja karyawan dinilai kurang optimal, maka bonus tidak akan diberikan.

Menurut Ibu Hani selaku kepala personalia CV. Jasa Karya Nusantara Kota Banjar, menyebutkan terdapat karyawan divisi produksi yang mengeluh terhadap pemberian kompensasi oleh perusahaan yang dinilai kurang setimpal dengan apa yang mereka kerjakan pada perusahaan. Hal tersebut yang diduga menjadi faktor kurang disiplinnya karyawan divisi produksi, seperti datang terlambat dalam bekerja. Masalah yang umum terjadi di perusahaan adalah terjadinya penurunan kinerja para karyawannya. Ketika kinerja karyawan menurun, perusahaan tidak bisa menilai begitu saja bahwa karyawan tersebut malas. Bisa saja penurunan kinerja tersebut disebabkan oleh kurangnya pemberian kompensasi kepada karyawan.

Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu besaran gaji atau kompensasi yang diterima. Apabila dirasa rendah dan tidak memadai, maka bisa memengaruhi kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawai suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya (Arif et al., 2020).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi Hasibuandalam (Arif et al., 2020).

Berikut definisi dan pengertian disiplin kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu:

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) mengemukakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”.

Menurut Sutrisno dalam (Prasetyo & Marlina, 2019) mengemukakan bahwa:

“Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaatisemua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hamali dalam (Farhan et al., 2019) mendefinisikan bahwa:

“Disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Berdasarkan definisi disiplin kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Hal tersebut dapat membantu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena semakin disiplin karyawan dalam mengerjakan tanggung jawabnya, maka kualitas kinerja karyawan tersebut akan baik.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Br Ginting, 2018), indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah standar untuk mengetahui keinginan perusahaan dalam penerapan pendisiplinan karyawan untuk menyelaraskan tujuan perusahaan dengan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan karyawan untuk perusahaan

Pengertian Kompensasi

Setiap karyawan pada dasarnya menginginkan kompensasi yang layak. Pemberian kompensasi yang layak itu bisa memberikan motivasi pada karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik, sehingga karyawan bisa bekerja sama dengan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pemberian kompensasi juga bisa membuat semangat kerja dalam berinovasi meningkatkan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan dalam bekerja.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Dwianto et al., 2019), menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”

Menurut Hasibuan dalam (Winata et al., 2016), menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Handoko dalam (Anita Chaudhari, Brinzel Rodrigues, 2016), menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah diberikan karyawan pada organisasi.

Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Ahmudi et al., 2018) berbagai indikator kompensasi yaitu:

1. Produktivitas kerja pegawai

- Apabila produktivitas pegawai baik dan hasilnya banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerjanya buruk, serta hasilnya sedikit maka kompensasinya kecil.
2. Biaya hidup
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil.
 3. Posisi dan jabatan pegawai
Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat kompensasi yang lebih besar.
 4. Pendidikan dan pengalaman kerja
Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar karena kecakapan, serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, maka tingkat kompensasinya kecil.

Pengertian Kinerja Karyawan

Harsuko dalam (Rosmaini et al., 2019) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”.

Bangun dalam (Nurhayati, 2019) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan”.

Menurut (Yusuf, 2019) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

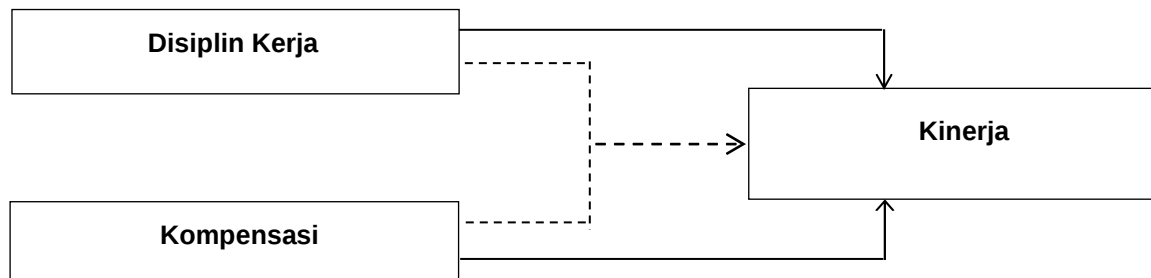
Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti dalam (Kariyamin et al., 2020) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
- 3) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
- 4) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.

Adapun paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

-----> : Simultan

————> : Parsial

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan menggunakan data yang berbentuk angka.

Lokasi Penelitian

CV. Jasa Karya Nusantara Jl. Lingk. Babakan RT. 01 RW. 04, Kelurahan Muktisari, Kecamatan Langensari, Kota Banjar, Jawa Barat Indonesia.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan penulis sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan untuk mendapatkan data yang menunjang dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara mendatangi langsung lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan melalui:
 - a. Observasi
Menurut Yusuf dalam Ningtyas, (2014) kunci keberhasilan dari observasi sebagai teknik dalam pengumpulan data sangat banyak ditentukan oleh peneliti itu sendiri, karena peneliti melihat dan mendengarkan objek penelitian dan kemudian peneliti menyimpulkan dari apa yang diamati. Peneliti yang memberi makna tentang apa yang diamatinya dalam relitas dan dalam konteks yang alami, ialah yang bertanya dan juga yang melihat bagaimana hubungan antara satu aspek dengan aspek yang lain pada objek yang ditelitinya.
 - b. Wawancara.
Metode wawancara adalah suatu percakapan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan dalam suatu masalah. Narbuko dan Achmadi, (2015).
 - c. Kuesioner (*Questionnaire*) dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian di CV. Jasa Karya Nusantara Kota Banjar mengenai variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dimana dua variabel merupakan variabel bebas/variabel independen (*independent variabel*) yaitu disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) serta satu variabel merupakan variabel terikat atau dependen yaitu kinerja karyawan (Y), sehingga alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis akan meliputi:

Regresi linier ganda, model persamaan regresi linier ganda:

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

Keterangan :

- X₁ = Disiplin Kerja
- X₂ = Kompensasi
- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁ = Koefesien Regresi Disiplin Kerja
- b₂ = Koefesien Regresi Kompensasi
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.0286
	Std. Deviation	4.21821
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.062
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

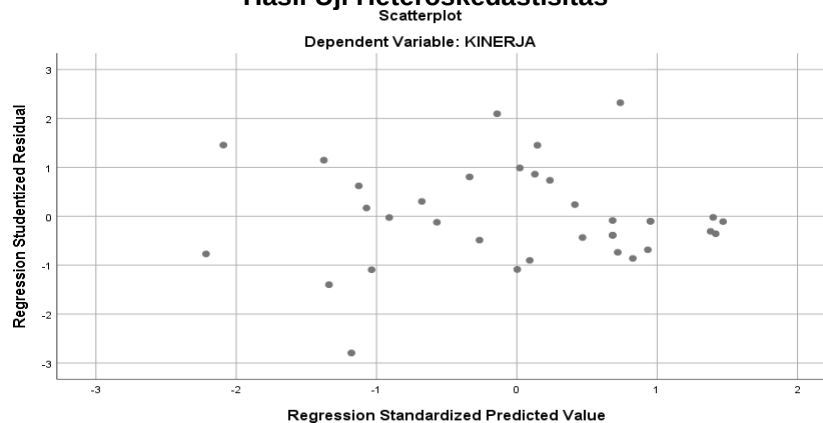
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.561	6.477		.859	.397		
DISIPLIN KERJA	.488	.198	.404	2.469	.019	.487	2.051
KOMPENSASI	.417	.163	.420	2.568	.015	.487	2.051

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil pengujian SPSS versi 26 mendapatkan hasil pada kolom *tolerance* menunjukan bahwa Disiplin Kerja ($0,487 > 0,10$) dan Kompensasi ($0,487 > 0,10$) selain itu pada kolom VIF Disiplin Kerja ($2,051 < 10$) dan Kompensasi ($2,051 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi tidak terjadimultikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar, terlihat bahwa data yang diwakili oleh titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diuji tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.763 ^a	.583	.557	3.39606	.583	22.331	2	48	.000	1.182

Pada Tabel, hasil pengolahan data menunjukkan nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,182 yang berarti nilai tersebut terletak di antara – 2 sampai +2 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	5.561	6.477		.859	.397			
DISIPLINKERJA	.488	.198	.404	2.469	.019	.705	.400	.282
KOMPENSASI	.417	.163	.420	2.568	.015	.709	.413	.293

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 5,561 + 0,488 X_1 + 0,417 X_2 + e$$

Interprestasi:

- Konstanta sebesar 5,561 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Disiplin dan Kompensasi maka Kinerja sebesar 5,561.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,488 artinya setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,488 satuan dan sebaliknya.
- Koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,417 artinya setiap kenaikan 1 satuan Kompensasi akan menaikkan Kinerja sebesar 0,417 satuan dan sebaliknya.

Hasil Uji Simultan

Tabel 8. Hasil Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.583	.557	3.39606	.000	1.182

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan pengujian SPSS versi 26 diketahui bahwa nilai korelasi R simultan Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 0,763. Nilai korelasi tersebut termasuk kedalam kategori kuat. Nilai korelasi Disiplin Kerja dengan Kompensasi terhadap Kinerja memiliki nilai positif artinya terdapat korelasi atau keeratn hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kompensasi terhadap Kinerja, semakin baik Disiplin dan Kompensasi maka Kinerja yang dihasilkan akan baik pula begitupun sebaliknya.

Berdasarkan *output* SPSS, nilai *R-Square* adalah sebesar 0,583 atau 58,3%. Artinya besarnya pengaruh Disiplin dan Kompensasi secara simultan sebesar 58,3% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 41,7% adalah pengaruh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	515.108	2	257.554	22.331	.000 ^b
	Residual	369.063	47	11.533		
	Total	884.171	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Berdasarkan Tabel, dapat diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 22,331 dengan tingkat sig. $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disipin dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	5.561	6.477		.859	.397			
DISIPLIN KERJA	.488	.198	.404	2.469	.019	.705	.400	.282
KOMPENSASI	.417	.163	.420	2.568	.015	.709	.413	.293

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,019 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,015 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, disiplin kerja yang terdapat di CV. Jasa Karya Nusantara Kota Banjar baik. Sementara itu, kompensasi sudah baik. Pada dasarnya, kemajuan suatu perusahaan dapat diukur oleh kinerja para karyawannya, semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan, maka akan baik pula bagi perusahaan tersebut, dan sebaliknya.
2. Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya Kinerja yang dihasilkan dapat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Kompensasi yang ada di CV. Jasa Karya Nusantara Kota Banjar.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor yang diperoleh dari variabel disiplin kerja, penulis menyarankan agar perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan kerja para karyawannya seperti datang ke tempat kerja tidak telat serta apabila tidak bisa hadir kerja bisa meminta izin kepada atasan agar kinerja yang dihasilkan akan baik. Karena pada dasarnya Kemajuan suatu perusahaan dapat diukur oleh kinerja para karyawannya, semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan, maka akan baik pula bagi perusahaan tersebut, dan sebaliknya.
2. Dalam variabel kompensasi, perusahaan tentu harus memperhatikannya seperti pemberian gaji kepada para karyawannya. Karena, kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting agar karyawan merasa puas dengan apa yang mereka dapat atas kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan.
3. Kinerja Karyawan dapat ditentukan oleh kedisiplinan serta kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan karyawannya. Karena, disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja pegawai suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Selain itu, kompensasinya juga harus diperhatikan agar tidak terjadi penurunan dalam kinerja karyawannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil informasi yang akan didapatkan lebih bervariasi dari pada kuesioner yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmudi, Farida, N., Susanty, A., & Purwaningsih, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). *Seminar Nasional Industrial Engineering National Conference (IENACO)*, 470–477.
- Akmal, K. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Head Office Pada Pt Andalas Karya Mulia Pekanbaru*. 11571103210. <http://repository.uin-suska.ac.id/23801/>
- Amalia, N. (2019). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Konsumen Mie Endess DiBangkalan). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 96–104. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v6i2.6688>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Br Ginting, N. (2018). Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, May, 2.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2 (2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Evan Filbert, Akhmad Nidhomuz Zaman, Ade Rahman Prabowo, Finka Nabilla, R. D. C. (2018). Kajian Strategi Pengembangan Usaha Pada Industri Konveksi “Scout Shop” Di Cibubur. *Teknik Industri*, 7–8.
- Farhan, D., Tambunan, N., Winarno, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Jakarta the Effect of Work Discipline on Employee Perfomance At Kantor Wilayah Direktorat JenderalPerbendaharaan Provinsi*. 6(1), 1094–1098.
- Fauzi, U. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Hatimah Husnul, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar. *Skripsi UIN Makasar*, 1–108.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(1), 253981.



- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kusuma, I. C., & Pebrianti, G. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Volume Produksi Pada Pt. Yongjin Javasuka Garment Fact 1. *Jurnal Akunida*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.30997/jakd.v6i1.2813>
- Kusumasmoro, A., & Rustono, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sdm Kantor Pusat Pt . Pos Indonesia (Persero) Bandung Compensation Effect on Employee Performance Hr Directorate Head Office Pt . Pos Indonesia (Persero) Bandung. *E-Proceeding of Management*, 3(2), 1349–1358.
- Meliala, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru Sd Negeri 040475 Tigaserangkai. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 7–46. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/427/>
- Ningtyas, M. (2014a). Penerapan Metode Laba Kotor Unt. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Ningtyas, M. (2014b). *Pengaruh Pendekatan Keterampilan Taktis Terhadap Ketepatan Smash Bulutangkis Di SMA Muhammadiyah 1 Kota Pontianak*. 32–41.
- Nurchahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Nurhayati, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 79–91. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Pislawati, Romagia, & Mandataris. (2017). Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Prediktor terhadap Kinerja Karyawa. *Jiaganis*, 2(2), 95–113.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Sugiyono. (2011). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive).pdf. In *Bandung Alf* (p. 143).
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citrasurya Indoprima. *Agora*, 4(2), 33–39.
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sarfiah, S., Atmaja, H., & Verawati, D. (2019). UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(2), 1–189. <https://doi.org/10.31002/rep.v4i2.1952>
- Sari, M., & Asmendri. (2018). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA*, 2(1), 15. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555/1159>
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79–91. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>

- Wahyuni, E. T. (2020). Flypaper Effect Pada Pendapatab Asli Daerah Dan Dana Alokasi Umum Terhadap Pengalokasian Anggaran Belanja Daerah Di Indoensia Pada Tahun 2018 Flypaper Effect on Original Regional Income and General Allocation Funds Towards the Allocation of Regional Expen. *Metode Penelitian*, 32–41. file:///C:/Users/WindowsX/Downloads/BAB IIIMETODA PENELITIAN.pdf
- Winata, E., Tinggi, S., & Sukma, I. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1–17.
- Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2(2), 58–68.