

---

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU TRI TAPANG KASIH TP PONTIANAK DI PONTIANAK**

**Nelly**

Email: nellynel0510@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar signifikan pengaruh dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada CU Tri Tapang Kasih TP Pontianak di Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 39 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data menggunakan bantuan program olahan data statistik yaitu *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 22. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas), uji f, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda dan uji t. Hasil pengujian yang dilakukan dengan uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dinyatakan valid. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber utama untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga hasilnya akan memuaskan. Menurut Mangkunegara (2007: 153) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, jika kinerja karyawan buruk maka produktivitas perusahaan juga akan berkurang, tetapi jika kinerja karyawan baik produktivitas yang diharapkan akan mudah dicapai.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para

karyawan, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran sasaran organisasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis & Jakson, 2009: 119).

Kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan karyawan akan tercapai. (Verianto, 2019).

Selanjutnya usaha lain untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut Singodimedjo (2002: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

## **KAJIAN TEORITIS**

Menurut Edy Sutrisno (2006: 120) “Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas sumbangan tenaga yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tersebut”. Mathis dan Jakson (2009: 120), “Mengemukakan bahwa kompensasi merupakan bahan pertimbangan atau preferensi bagi seseorang dalam memilih untuk bekerja pada satu perusahaan dibandingkan perusahaan yang lainnya”.

“Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumberdaya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis” (Suparno, 2015: 153).

Berdasarkan manfaatnya bagi karyawan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: (Veithzal & Ella, 2010: 125)

1) Kompensasi langsung

Merupakan kompensasi yang secara langsung dapat dirasakan oleh orang yang menerima kompensasi tersebut, macam macam bentuk dari kompensasi langsung adalah gaji, upah , dan insentif.

2) Kompensasi tidak langsung

Merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *nonfinancial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut Bangun (2012: 255) indikator kompensasi terdiri dari upah atau gaji, insentif, komisi, bonus, dan tunjangan-tunjagan.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan dan target yang diinginkan tanpa adanya disiplin tujuan perusahaan akan sukar dicapai. Singodimedjo (2002: 86) mengatakan “disiplin sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”.

“Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan” (Siagan, 2002: 86). Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo (2002: 89), faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Malayu and Hasibuan,2016: 194-198), diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata presatasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007: 153) bahwa “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Nawawi (2010: 153) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material”. Menurut Murty & Hudiwinarsih (2012: 153) “kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan atau suatu departemen atau suatu tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

Menurut Simanjuntak (2005: 154) terdapat 3 (tiga) faktor mempengaruhi kinerja yaitu, kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung dan supra sarana. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja (Kasmir, 2017: 208-210) yakni; Kualitas (mutu), kuantitas, waktu (jangka waktu), Penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyaawa.

## **HIPOTESIS**

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CU Tri Tapang Kasih TP Pontianak di Pontianak.

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CU Tri Tapang Kasih TP Pontianak di Pontianak

H<sub>3</sub>: Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CU Tri Tapang Kasih TP Pontianak di Pontianak.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Mengetahui seberapa besar variabel memiliki pengaruh atau tidaknya, maka dijelaskan dengan uji statistik yang menjelaskan dan menggambarkan fakta-fakta dalam tema penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kopdit CU Tri Tapang Kasih di Pontianak yang berjumlah 39 responden dan sampel yang diambil sebanyak 39 sampel. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan setiap jawaban diberikan bobot dengan menggunakan skala likert.

## PEMBAHASAN

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka Cronbach alpha, suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Berikut disajikan tabel pengujian reliabilitas variabel pada tabel 1 berikut:

**TABEL 1**  
**CU TRI TAPANG KASIH DI PONTIANAK**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS KOMPENSASI, DISIPLIN**  
**KERJA DAN KINERJA KARYAWAN**

Variabel	Cronbach Alpha
Kompensasi ( $X_1$ )	0,749
Disiplin kerja ( $X_2$ )	0,734
Kinerja karyawan (Y)	0,731

*Sumber: Data Olahan 2019.*

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat dari hasil pengujian SPSS bahwa variabel penelitian yang digunakan mempunyai nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,70, yaitu kompensasi sebesar 0,749, disiplin kerja sebesar 0,734 dan kinerja karyawan sebesar 0,731. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data penelitian bersifat reliabel.

**TABEL 2**  
**CU TRI TAPANG KASIH DI PONTIANAK**  
**UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	177.891	2	88.946	5.205	.010 <sup>b</sup>
Residual	615.186	36	17.088		
Total	793.077	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1  
Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,010, nilai signifikansi menunjukkan 0,010 lebih kecil dari 0,05 ( $0,010 < 0,050$ )  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak atau secara simultan berpengaruh signifikan. Hasil uji F menunjukkan hasil koefisien regresi signifikan atau terjadi pengaruh signifikan, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan yang artinya bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Tri Tapang kasih di Pontianak.

**TABEL 3**  
**CU TRI TAPANG KASIH DI PONTIANAK**  
**ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 <sup>a</sup>	.224	.181	4.134

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y  
Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2019

Koefisien determinasi merupakan besarnya presentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0,224, maka nilai ini menunjukkan bahwa presentase variabel kompensasi dan disiplin kerja dalam menerangkan variabel kinerja sebesar 22,4 persen, sedangkan sisanya sebanyak 77,6 persen di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak di uji dalam penelitian ini.

**TABEL 4**  
**CU TRI TAPANG KASIH DI PONTIANAK**  
**HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.885	11.623		2.141	.039
X1	.369	.180	.304	2.054	.047
X2	.298	.136	.325	2.194	.035

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 4, maka akan dibentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = 24,885 + 0,369X_1 + 0,298X_2$$

Angka- angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 24,885 artinya jika nilai variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja sebesar nol maka nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 24,885.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi adalah sebesar 0,369 artinya jika variabel disiplin kerja nilainya tetap dan nilai variabel kompensasi mengalami peningkatan sebanyak satu angka, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,369. Semakin meningkat nilai kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sebaliknya, semakin menurun nilai kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,298 artinya jika variabel kompensasi nilainya tetap dan nilai variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebanyak satu angka, maka kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,298. Semakin meningkat nilai disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, semakin menurun nilai disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Dari Tabel 4 diketahui bahwa variabel kompensasi menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,369  $t_{hitung}$  sebesar 2,054 dan nilai signifikansi sebesar 0,047, variabel disiplin kerja menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,298,  $t_{hitung}$  sebesar 2,194 dan nilai signifikansi sebesar 0,035. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai koefisien yang dihasilkan menunjukkan variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki nilai yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CU Tri Tapang Kasih TP Pontianak di Pontianak, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi pada karyawan CU Tri Tapang Kasih TP Pontianak di Pontianak, maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplinnya karyawan pada CU Tri Tapang Kasih TP Pontianak di Pontianak dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan semakin optimal.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja pada CU Tri Tapang Kasih TP Pontianak di Pontianak harus diterapkan bersama-sama agar dapat meningkatkan kinerja serta tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Untuk CU Tri Tapang Kasih TP Pontianak di Pontianak diharapkan untuk selalu memperhatikan hal-hal kecil dengan memberikan kompensasi sesuai jabatan dan aturan yang berlaku dalam perusahaan, serta meningkatkan rasa kedisiplinan dalam bekerja

maupun menaati peraturan kepada karyawan yang ada dalam perusahaan agar kinerja karyawan dapat di tingkatkan dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal.

2. Untuk penelitian selanjutnya, agar melakukan penelitian pada objek yang berbeda untuk memperluas pengetahuan tentang kompensasi dan disiplin kerja serta diharapkan dapat menambah variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dapat di jadikan acuan dan refrensi pendukung mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, Mardi. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal AKADEMIK, vol. 14, No. 2, 2016.
- Hamid, Djahur, Riza M. Faisal, dan Irawan D. Hendra. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar". Jurnal Administrasi Bisnis, vol. 13 No, 1 ( Agustus 2014).
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Kencana. 2016
- Isvandiar, Any., dan Lutfiatul F. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PG. Meritjan Kediri". Jurnal JIBEKA, vol.11, No. 1, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2016.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya dharma, 2014.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Sugiyono. *Metode Peneliatn Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta cv. 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: kencana Prenanda Media Group. 2009.

Tannady, Hendy. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Expert. 2017.

Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 128-146.

Wairooy, Ali. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Makassar”. *Jurnal Administrasi*, vol.4, No. 1, 2017.

Yuniarsih, Tjutju, dan Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2013.

