

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VITA MANDIRI JAYA (DUNKIN'DONUTS)PALEMBANG

Kholilah dan Mario Fitrah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

E-mail : kholilah_se@yahoo.com

Info Artikel :

Diterima 25 September 2017
Direview 30 Oktober 2017
Disetujui 3 November 2017

ABSTRACT

Purpose - The problem of this study was whether or not the influence of Compensation and Work Discipline on Employees' Performance at PT Vita Mandiri Jaya (Dunkin 'Donuts) of Palembang.

Design/methodology - Objective os study was for investigating the influence of Compensation and Work Discipline on Employees' Performance at PT Vita Mandiri Jaya (Dunkin 'Donuts) of Palembang. These variables of the study were compensation, work Discipline and Employees' Performance. In this study, samples taken by 43 respondents. Sample method used saturated sampling method. Data used in this study are primary data. Data collection techniques used questionnaires. Analysis of the data used is the qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis.

Findings - The results showed that there was an effect simultaneously Compensation (X_1) and Discipline Work (X_2) on Employees' Performance (Y) for $F_{obtained} (5.233) > F_{table} (4.08)$. it meant H_0 was rejected and H_a accepted. There was partially the influence of Compensation (X_1) on Employees' Performance (Y) for $t_{obtained} (2.977) > t_{table} (1.682)$ it meant H_0 rejected and H_a accepted, did not influence beetwen Work Discipline (X_2) on Employees' performance (Y) for $t_{obtained} (0.377) < t_{table} (1.682)$ meaning H_0 was accepted and was H_a rejected.

Keywords :

Compensation
Dicipline work
Employees' performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam

upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa

faktor, antara lain adalah kompensasi dan disiplin. Setiap Perusahaan tentu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja perusahaan juga meningkat dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) dalam memproduksi donat masih belum stabil, dan mengalami fluktuatif atau naik turun, sehingga belum bisa mencapai standar jumlah produksi yang telah ditetapkan. kinerja karyawan yang dimaksud disini adalah kinerja karyawan bagian produksi pada PT Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) Palembang.

Naik turunnya jumlah produksi donat pada PT Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) antara lain disebabkan permasalahan kompensasi dan disiplin . pada PT Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) gaji yang diterima karyawan, masih belum sesuai dengan UMP yang ditetapkan pemerintah yaitu sebesar Rp. 2.294.000, terutama bagi kasir, pramuniaga, dan koki, hanya manager dan staff yang mempunyai gaji yang diatas UMP sedangkan karyawan biasa mendapatkan gaji yang belum sesuai UMP, oleh karena itu karyawan banyak bekerja tidak optimal, apalagi jam kerja karyawan terutama hari libur yaitu karyawan bekerja 8 jam per shift dan

pada hari libur jam kerja karyawan yaitu 10 jam perhari untuk 2 shift.

Fasilitas kerja yang ada pada PT Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) masih dirasakan kurang baik. hal ini dapat dilihat dari fasilitas ruang rapat digunakan sebagai ruang istirahat oleh karyawan. Mesin kasir PT Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) sering mengalami kerusakan sehingga pekerjaan menjadi terhambat karena kerusakan tersebut membuat antrian menjadi panjang dan untuk memperbaiki mesin tersebut memakan waktu yang lama dan tidak adanya perawatan secara berkala.

Aturan yang berlaku pada PT Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) mengharuskan karyawan masuk kerja pukul 07.30 WIB untuk shift pagi , 14.00 WIB untuk shift siang dan 22.00 WIB untuk shift malam. walaupun telah menggunakan alat absen elektronik (*finger print*) pada kenyataannya karyawan sering melanggar aturan jam masuk kerja, karyawan sering datang 30 menit bahkan lebih setelah jam masuk kerja yang telah ditentukan.

Pimpinan PT Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) tidak memberikan keteladanan yang baik, karyawan merasa tidak ada *feedback* (timbal balik) dalam memberikan pendapat, pimpinan hanya

ingin karyawan mendengarkan masukan atau pendapatnya tapi jika karyawan memberikan masukan atau memberikan pendapat tidak ada respon atau tindak lanjut dari pimpinan.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Andini agustin (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Hijau Asri Palembang, Rumusan masalah Adakah pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama – sama dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pulau Hijau Asri Palembang. Variabel yang digunakan yaitu Kompensasi, Disiplin kerja, dan kinerja Karyawan. Teknik Analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Hijau Asri Palembang.

Penelitian dilakukan oleh M. Rayid Ridho (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya Mandiri Musi Rawas. Variabel yang digunakan yaitu Kinerja karyawan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja. Rumusan

Masalah Adakah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya Mandiri Musi Rawas. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan CV Cipta Karya Mandiri Musi Rawas. CV Cipta Karya Mandiri Musi Rawas.

Penelitian dilakukan oleh Akhmad Syukrie (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Tbk Palembang. Rumusan Masalah Adakah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Tbk Palembang. Variabel yang digunakan yaitu ,Kompensasi, dan Disiplin Kerja dan KinernjaKaryawan.. Teknik analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Indosat Tbk Palembang.

Kinerja

Menurut Wibowo (2014:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang

dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (2014: 85) adalah sebagaiberikut:

- 1) Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- 3) Umpan Balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

- 7) Peluang merupakan pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Kompensasi

Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan (Tohar dalam Sutrisno, 2009:182).

Menurut Handoko dalam Sutrisno, (2009:183) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti, pemberian uang, pemberian material dan fasilitas dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan)

Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014: 97) 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. Faktor-faktor yang mempengaruhi

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

METODE PENELITIAN

Indikator dan variabel yang digunakan pada penelitian yakni : Kinerja Karyawan dengan indikator standar dan alat atau sarana; Kompensasi yakni gaji dan Fasilitas; Disiplin Kerja yaitu aturan dan keteladanan pimpinan. Sampel dalam penelitian adalah 43 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti Valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Keterangan	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	X1.1	0,869	0,3008	Valid
2	X1.2	0,807	0,3008	Valid
3	X2.1	0,586	0,3008	Valid
4	X2.2	0,726	0,3008	Valid
5	Y1	0,893	0,3008	Valid
6	Y2	0,613	0,3008	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil pengolahan data variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) Menggunakan bantuan SPSS Versi 16,0 *For Windows*, menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1	Kompensasi (X_1)	0,880	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,759	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,804	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan tabel 2 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai *Alpha*. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar pada 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linear

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel $> 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

berganda yang didapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 5,895 + 0,230X_1 + 0,038X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 5,895 bernilai positif menunjukkan bahwa jika kompensasi dan disiplin kerja diabaikan, maka kinerja karyawan tetap positif, artinya karyawan masih tetap mempunyai kinerja.

- b. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,230 bernilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan/penurunan variabel kompensasi akan meningkatkan/menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja (X_2) tetap.
- c. Koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,038 bernilai positif menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan/penurunan variabel disiplin kerja akan meningkatkan/menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi kompensasi (X_1) tetap.

3. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama/simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis, nilai F_{tabel} sebesar = 4,08 maka dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} 5,233 > F_{tabel} 4,08 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara bersama/simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT.

Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) Palembang.

4. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t_{tabel} penelitian adalah sebesar = 1,682 maka dapat dijelaskan masing-masing variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara individu/parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) Palembang.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) Palembang.

Berdasarkan hasil analisis, dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai Adjusted R Square dalam model regresi diperoleh nilai 0,168. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) Palembang hanya

16,8 % mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin .

SIMPULAN

Persamaan regresi linear berganda $Y = 5,895 + 0,230X_1 + 0,038X_2$, semua variabel bernilai positif. Artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis uji F (simultan) menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) Palembang. Sedangkan hasil analisis Uji t menyimpulkan ada pengaruh kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) Palembang, namun tidak ada pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Vita Mandiri Jaya (Dunkin' Donuts) Palembang.

Nilai koefisien R sebesar 0.455 dan nilai koefisien determinasi Adjusted R square (R^2) adalah) 0.168, artinya kinerja karyawan hanya 16,8 % mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahkmad Syukrie. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT indosat Tbk Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Andini Agustin. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau hijau asri Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Edy Sutrisno. (2009a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno, (2014b), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Malayu, SP .Hasibuan, (2005).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- M .Rasyid Ridho. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja*

terhadap Kinerja Karyawan CV Cipta Karya Mandiri Musi rawas.
Skripsi Tidak Diterbitkan.
Palembang: Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Palembang.

Program Strata Satu. (2016). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan skripsi.* Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Kuantatif dan Kualitatif R & D.* Bandung : CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Adminitrasi.* Bandung : CV. Alfabeta.

Veithzl Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja.* Edisi Keempat. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.