

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MITRA SS HOME PURBALINGGA**

Adityo Nugroho<sup>1\*</sup>, Agung Prasetyo<sup>1</sup>, Tri Oktianti Indrawiani<sup>1</sup>

<sup>(1)</sup>*Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial, Ekonomi dan Humaniora, Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto, Indonesia*

*\*Email: adityonugroho86@gmail.com*

### **Abstrak.**

Penelitian ini bertujuan untuk: menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Mitra SS Home Industri Bulu Mata Palsu, menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Mitra SS Home Industri Bulu Mata Palsu, dan menganalisa apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Mitra SS Home Industri Bulu Mata Palsu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* (sampling acak berstrata proposional). Data penelitian diperoleh dengan kuesioner kepada 76 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai thitung (0,694) lebih kecil dari ttabel (1,993) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai thitung (-0,982) lebih kecil dari ttabel(1,993) dan kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai Fhitung (0,878) lebih kecil dari Ftabel (3,12).

**Kata Kunci:** Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

### **Abstract.**

*This study aims to: analyze the effect of compensation on the performance of Mitra SS Home False Eyelashes Industry employees, analyze the effect of work discipline on the performance of SS Home False Eyelash Industry Partners employees, and analyze whether compensation and discipline work has a positive effect on the performance of the employees of Mitra SS Home False Eyelash Industry. This research uses quantitative research methods. Sampling in this study used the method of proportionate stratified random sampling (proportional stratified random sampling). Research data obtained by questionnaires to 76 respondents. Data analysis was performed by multiple linear regression. The results showed that: compensation has no effect on employee performance as evidenced by the value of tcount (0.694) lower than ttable (1.993) work discipline has no effect on employee performance as evidenced by the value of tcount (-0.982) lower than t table (1.993) and (3) compensation and work discipline have no effect on employee performance as evidenced by the value of Fcount (0.878) lower than Ftable (3.12).*

**Keywords:** Compensation; Work Discipline; Employee performance

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) dan manajemen pengelolaan SDM yang baik (Mathis & Jackson, 2008). Salah satu pengukuran keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawan (Nielsen et al., 2017). Upaya organisasi dalam

mendorong karyawan sebagai SDM untuk bekerja dengan baik harus dilakukan karena SDM merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuan (Lai et al., 2017). SDM yang bekerja dengan baik diharapkan dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan

pekerjaan disebut dengan kinerja (Bangun, 2012). Tingginya kinerja karyawan, tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kazan & Gumus (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Kinerja pegawai yang lebih tinggi dapat dicapai dengan penyediaan kompensasi pada pegawai yang cukup oleh perusahaan. Kompensasi merupakan sebuah penghargaan atas pelayanan, perhatian, kerja keras, dan kemampuan SDM yang diberikan kepada perusahaan. Adapun penghargaan tersebut dapat berbentuk finansial maupun non finansial (Milkovich et al., 2014). Kedisiplinan pegawai mencerminkan integritas pegawai dalam sebuah perusahaan. Tingkat ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi aktivitas dan produktivitas perusahaan di masa depan (Rivai & Sagala, 2009)

Isu tentang kinerja karyawan dilihat dari segi kompensasi dan disiplin kerjanya banyak disoroti pada perusahaan manufaktur maupun jasa, baik perusahaan skala besar maupun kecil. Penelitian mengenai hal tersebut sudah banyak dilakukan, diantaranya adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Jalil, 2018; Vera et al., 2020; Wijayanto, 2021). Dari penelitian-penelitian tersebut terlihat bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan kompensasi dan disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan. Tidak hanya perusahaan besar saja, tetapi hal ini juga dimungkinkan efektif dilakukan pada usaha kecil untuk meningkatkan produktivitasnya.

Salah satu usaha kecil yang banyak menyerap tenaga kerja adalah usaha bulu mata palsu Mitra SS Home, Purbalingga. Permasalahan yang dihadapi oleh Mitra SS Home yaitu masalah gaji dan bonus. Banyak karyawan yang menganggap bahwa gaji dan bonus yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan yang bergerak di bidang

produksi bulu mata, terutama pada karyawan baru. Mereka menganggap bahwa penghasilan yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan besarnya tanggungjawab yang perusahaan berikan kepada mereka. Ketidakadilan dalam pemberian gaji dan bonus yang dirasakan oleh karyawan, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, terutama bagi karyawan yang sudah berkeluarga, karena tingkat kebutuhan ekonomi mereka tentunya menjadi bertambah. Oleh karenanya, diperlukan analisis untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di usaha bulu mata palsu Mitra SS Home Purbalingga. Penelitian ini berusaha untuk mengetahui pengaruh kompensasi dengan melibatkan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Mitra SS Home Industri Bulu Mata.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada usaha bulu mata palsu Mitra SS Home desa Karangreja RT 10 RW 05 Kecamatan Kutasari, Kabupaten Purbalingga.

### Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian dibagi menjadi 2 bagian yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah kompensasi (X1) yang diukur dengan 8 item kuesioner dan disiplin kerja (X2) yang diukur dengan 8 item pertanyaan. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) yang diukur dengan 5 item pertanyaan.

### Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, digunakan 2 sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari penyebaran pertanyaan dan wawancara kepada karyawan Mitra SS Home Bulu Mata Palsu Cabang Desa Karangreja mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh secara

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{94}{1 + (94 \times (0,05)^2)} = 76,11$$

tidak langsung atau dari pihak kedua, data diperoleh dari studi literatur dan keterangan dari pihak lain yang relevan dengan masalah yang diteliti.

#### Alat Uji

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan alat analisis regresi linier berganda.

#### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan wawancara. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab langsung kepada responden dengan pedoman kuesioner dalam memperoleh data yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

#### Data yang Diperlukan

Data yang diperlukan merupakan hasil jawaban kuesioner terhadap variabel yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Mitra SS Home Bulu Mata Palsu Cabang Desa Karangreja serta data lain yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti sejarah dan perkembangan organisasi, struktur organisasi dan lain sebagainya.

#### Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Mitra SS Home Bulu Mata Palsu Cabang Desa Karangreja dengan mengambil sampel random pada Mitra SS Home Bulu Mata Palsu Cabang Karangreja yang berjumlah 94 karyawan.

##### b. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode proportionate stratified random sampling (sampling acak berstrata proposional). Penentuan jumlah sampel minimal yang harus diambil, dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (Wirawan, 2015). Penentuan atau besarnya

sampel dengan menggunakan metode Slovin dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau yang diinginkan.

Dengan menggunakan presentase kelonggaran (5%) maka dari populasi sebanyak 94 diambil sampel sebanyak 76,11 sehingga di dapatkan pembulatan sebanyak 76 karyawan yang akan dijadikan sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Hasil uji validitas dan reliabilitas item pertanyaan pada semua variabel menunjukkan hasil dimana r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan di semua variabel valid dan reliabel. Data responden selanjutnya dilakukan rangkaian uji asumsi klasik, baik normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil dari uji asumsi klasik menunjukkan data responden normal, linier dan tidak menunjukkan gejala multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Tabel hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1, 2, dan 3.

**Tabel 1.** Pengujian Validitas dan Reliabilitas Item Pada Variabel Kompensasi

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.712	0.2257	Valid
2	0.824	0.2257	Valid
3	0.772	0.2257	Valid
4	0.796	0.2257	Valid
5	0.716	0.2257	Valid
6	0.272	0.2257	Valid
7	0.244	0.2257	Valid
8	0.244	0.2257	Valid
Reliabilitas	0.726	0.60	Reliabel

**Tabel 2.** Pengujian Validitas dan Reliabilitas Item pada Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.383	0.2257	Valid
2	0.267	0.2257	Valid
3	0.362	0.2257	Valid
4	0.288	0.2257	Valid
5	0.548	0.2257	Valid
6	0.491	0.2257	Valid
7	0.443	0.2257	Valid
8	0.469	0.2257	Valid
Reliabilitas	0.683	0.60	Reliabel

**Tabel 3.** Pengujian Validitas dan Reliabilitas Item pada Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.595	0.2257	Valid
2	0.634	0.2257	Valid
3	0.738	0.2257	Valid
4	0.664	0.2257	Valid
5	0.560	0.2257	Valid
Reliabilitas	0.638	0.60	Reliabel

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F dengan hasil sebagai berikut:

#### a. Hasil uji t

Hasil uji t pada variabel kompensasi dan disiplin kerja disajikan pada Tabel 4 dan 5.

**Tabel 4.** Hasil Uji t Kompensasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	16.38	2.00		8.188	.000

kompe nsasi	0.050	0.07	0.080	0.694	0.49
----------------	-------	------	-------	-------	------

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

**Tabel 5.** Hasil Uji t Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	19.57	1.85		10.56	.000
Disiplin Kerja	-0.07	0.07	-0.113	-0.98	0.33

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 menunjukkan nilai t hitung (0,694) lebih kecil dari t tabel (1,993). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kasus Mitra SS Home Industri Bulu Mata.

Tabel 5 mengungkapkan hasil dimana nilai t hitung (-0,98) lebih kecil dari t tabel (1,993), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada kasus Mitra SS Home Industri Bulu Mata.

#### b. Hasil uji F

Hasil uji F (anova) disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Anova<sup>a</sup>

model	Sum of square	df	Mean square	F	Sig.
Regression	6.762	2	3.381	0.878	0.42 <sup>b</sup>
Residual	280.974	7	3.849		
Total	287.737	7			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Tabel 6 menunjukkan hasil nilai Fhitung (0,878) lebih kecil dari Ftabel (3,12), maka dengan demikian variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari uji pengaruh menunjukkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kasus Mitra SS Home Industri Bulu Mata. Hal ini dapat diartikan bahwa perbaikan kompensasi tidak menjadi faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Situasi ini dapat dimungkinkan terjadi jika terdapat faktor lain yang lebih memungkinkan memacu kinerja karyawan. Penelitian Edwin Locke (1982) mengungkapkan bahwa kompensasi memang menjadi satu hal penting yang

dipertimbangkan karyawan namun bukan merupakan faktor utama yang mendorong kinerja karyawan. Manusia sebagai makhluk yang berpikir mempunyai berbagai tujuan yang menjadi alasan manusia tersebut untuk melakukan sesuatu termasuk bekerja (Demirkol, 2021). Berbagai penetapan tujuan yang ditetapkan karyawan dapat menjadi faktor yang lebih memotivasi untuk mendorong pencapaian kinerja (Locke, 1996).

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil dari uji pengaruh menunjukkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada kasus Mitra SS Home Industri Bulu Mata. Walaupun sebagian besar penelitian menunjukkan signifikansi pengaruh penegakan disiplin terhadap kinerja karyawan (Dapu, 2015; Razak et al., 2018), namun beberapa penelitian juga menunjukkan adanya efek negatif dan ketiadaan pengaruh (Chelliah & Pitsis, 2010; Sardjana et al., 2019) yang dapat terjadi karena banyak hal. Salah satu sebab ketiadaan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah implementasi penegakan disiplin yang kurang cocok pada lingkungan kerja (Apalia, 2017).

### **KESIMPULAN**

Hasil analisa menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja baik secara sebagian maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan terjadi karena berbagai faktor lain yang lebih berpengaruh pada lingkungan kerja pada kasus Mitra SS Home Industri Bulu Mata. Penelitian lanjutan perlu dilakukan untuk mengetahui variabel apakah yang lebih berpengaruh pada peningkatan kinerja pada kasus ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Apalia, E. A. (2017). Effects of discipline management on employee performance

in an organization: The case of county education office human resource department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1–18.

Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, *PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta*, 72.

Chelliah, J., & Pitsis, T. S. (2010). *Power sharing in progressive discipline: New rules of engagement arising from an Australian perspective. Contemporary Management Research*.

Dapu, V. A. W. (2015). The influence of work discipline, leadership, and motivation on Employee performance at PT. Trakindo utama manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).

Demirkol, I. C. (2021). Predictors of job satisfaction among police officers: a test of goal-setting theory. *Police Practice and Research*, 22(1), 324–336.

Jalil, P. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara. *Manajemen Bisnis*, 8(1).

Kazan, H., & Gumus, S. (2013). Measurement of employees' performance: A state bank application. *International Review of Management and Business Research*, 2(2).

Lai, Y., Saridakis, G., & Johnstone, S. (2017). Human resource practices, employee attitudes and small firm performance. *International Small Business Journal*, 35(4), 470–494.

- Locke, E. A. (1982). The ideas of Frederick W. Taylor: an evaluation. *Academy of Management Review*, 7(1), 14–24.
- Locke, E. A. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied and Preventive Psychology*, 5(2), 117–124.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). Human resource management. Thomson/South-western.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Milkovich, C. (2014). Compensation. McGraw-Hill/Irwin New York, NY.
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101–120.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajarafindo Persada.
- Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). The effect of remuneration, work discipline, motivation on performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136–150.
- Vera, R., Natalia, W., Kelvin, K., Valensia, L., & Siregar, I. N. P. (2020). The Effect of Work Discipline, Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Alfa Scorpini. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1361–1368.
- Wijayanto, Y. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Tri Wiyono Desa Wagir Kidul Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.