

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rahmadani^{1*}, Ilham Labbase², Munawir Nasir³, Masruhi Kamidin⁴

andanimutahli4@gmail.com^{1*}, ilham.labbase@umi.ac.id², munawirnasir.hamzah@umi.ac.id³,
masruhi.kamidin@umi.ac.id⁴

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Makassar Raya, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Makassar Raya, (3) pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Makassar Raya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 47 responden berdasarkan hasil perhitungan dengan mengambil 25% dari jumlah populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Makassar Raya. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS for Windows Versi 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Makassar Raya dengan, hasil pengujian menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Makassar Raya dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Makassar Raya.

Kata Kunci: *Disiplin kerja; Kinerja karyawan; Kompensasi*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka setiap perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas agar roda organisasi dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang sangat penting adalah manusia karena manusia merupakan faktor penggerak organisasi dan tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi, Meddy Nurpratama (2019). Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka

upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Yulandri (2020).

Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dua diantaranya adalah pemberian kompensasi dan disiplin kerja yang baik. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2004:309), kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja seperti tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan berprestasi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, Baharuddin dkk, (2013).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada dasar kecilnya tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, Keraf (2017).

Kinerja terjemahan dari "*performance*" berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2007:55). Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi/perusahaan. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Suatu kinerja dapat tercapai secara baik dan maksimal jika di dalam organisasi/perusahaan terdapat disiplin kerja yang baik. Menurut Simamora (2006:610) disiplin berasal dari kata "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi

atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Siagian (2007:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:195-198), pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya ialah: (1) Tujuan dan kemampuan yang ingin dicapai perusahaan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. pimpinan, pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan oleh karena itu pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin tinggi, jujur, adil, dan bekerja keras. (3) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan akan semakin tinggi. (4) Keadilan, sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya menjadikan keadilan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja. (5) Waskat (Pengawasan Melekat), adalah tindakan yang nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawannya. (6) Sanksi Hukum, dengan adanya sanksi hukuman, karyawan akan takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. (7) Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum/memberi sanksi kepada setiap karyawan yang bersikap indisipliner. (8) Hubungan Kemanusiaan yang harmonis antar sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan. Bejo Siswanto (2005:291) berpendapat, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.

Menurut Edy sutrisno (2012:191-193) besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, peranan serikat buruh. Sedangkan menurut Tohardi yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2012:193-194), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000:67), "Kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance*, yang merupakan hasil secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Porter dan Lawler secara sederhana menyatakan bahwa "Kinerja atau prestasi kerja pegawai didukung oleh tiga faktor yaitu faktor tingkat motivasi pegawai atau usaha, kemampuan dan kejelasan, dan penerimaan atas peran (Steers,2000:147)". Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2011:150), memberikan definisi tentang "Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu". Byars dan Rue dalam Sutrisno (2011:150), mengartikan "Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya". Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2011:150). Lebih tegas lagi adalah Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2011:150), yang menyatakan bahwa "*Job performance* adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya". Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh Vroom (dalam As'ad, 2001). Sutrisno (2011:150) maka dapat disimpulkan bahwa "Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja". Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steers dalam Sutrisno (2011:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu (1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. (2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. (3) Tingkat motivasi kerja. Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151), mengemukakan adanya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. (1) Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang di rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. (2) Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Sutrisno (2012:152-153) Bidang prestasi kunci tersebut adalah: (1) Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. (2) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. (3) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. (4) Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. (5) Sikap, tingkat semangat kerja sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Penilaian Kinerja.

Kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002:81). Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan seperti misalnya untuk promosi. Kegunaan yang lain adalah untuk pengembangan potensi individu (Mathis dan Jackson, 2002:82). Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Leon C. Mengginson dalam A.A. Anwar Prabu Mangunegara (2009:10) adalah "Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Berdasarkan pendapat di atas, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempunyai wewenang dalam menentukan para karyawan apakah karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Manusia adalah unsur yang paling penting dalam perusahaan atau organisasi. Maka dari itu apabila menginginkan kinerja yang baik maka manusia itu harus memiliki sikap disiplin karena sangat mempengaruhi kinerja atau prestasi karyawan tersebut. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musanef (2000:116) yang berpendapat bahwa "Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya

artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu, dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya". Selanjutnya Sun Tzu dalam Triguno (2000:50) menyatakan bahwa "Segala sesuatu itu tidak akan ada artinya jika tidak disiplin oleh para pelaksananya". Berdasarkan pendapat ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

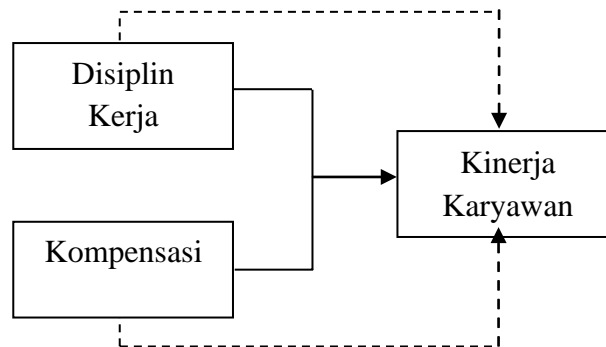
Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi (reward) adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Dengan merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi, karena di satu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi, di sisi lain kompensasi akan memengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan kompensasi (balas jasa) dari organisasi dimana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi/perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

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. Disiplin yang diharapkan perusahaan dari karyawan pada dasarnya ada dua, yaitu mematuhi segala peraturan yang berlaku dan menjauhi segala larangan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, menaati segala peraturan yang berlaku, tidak pernah mangkir atau terlambat kerja, dan sebagainya apabila perusahaan dapat memberikan kompensasi (balas jasa) yang layak. Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang tergolong potensial akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dan dapat meningkatkan kinerjanya. Bila hal demikian dapat terealisasi, maka perusahaan akan dapat lebih cepat mencapai tujuan dan perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasaran.

Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo dengan variabel bebas disiplin kerja dan kompensasi serta variabel terikat kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Metode Analisis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka rancangan penelitian yang digunakan adalah *explanatory*. Penelitian *explanatory* adalah suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian dan pengujian hipotesa. Sehingga penelitian ini juga sering disebut penelitian pengujian hipotesa, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel-variabel yang dirumuskan. Hal ini sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Effendi (2011:5) yang menyatakan bahwa: “Apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)”. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 20 orang yaitu karyawan *full time* sebanyak 5 orang dan karyawan *part time* sebanyak 15 orang pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah tehnik sampling jenuh, di mana menurut Sugiyono (2001:61) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sehingga sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 20 orang.

Hasil Penelitian

Deskripsi Data

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya mendapat 47 responden. Jumlah responden yang diteliti tersebut dapat digambarkan secara umum tentang usia/umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan. Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Pasar Makassar Raya yang berjumlah sebanyak 47 orang dari 188 populasi yang ada.

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2), secara parsial dan simultan terhadap kinerja, dapat dilihat pada ..tabel berikut :

Tabel 1 Hasil uji parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Disiplin Kerja X1	.017	.008	.245	2.121	.040
Kompensasi x2	.045	.009	.566	4.898	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Tabel 2 Hasil uji simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.732	2	2.366	18.619	.000b
	Residual	5.592	44	.127		
	Total	10.324	46			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (x1)

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi bagi karyawan dalam rangka mencapai Kinerja Karyawan yang baik pada PERUMDA Pasar Makassar Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karawan hal ini dapat kita lihat dari uraian berikut ini :

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji statistik diperoleh nilai t hitung = 2.121 > t tabel = 2.011, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,040, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 5%. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan, (2017) bahwa Semakin baik disiplin kerja , maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ali Wairooy, (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji statistik diperoleh nilai t hitung = 4.898 > t tabel = 2.011, dengan tingkat signifikansi

sebesar 0,040, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan, (2017) bahwa Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yinawati, (2016), Kompensasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan, jika kompensasi diberikan secara tepat maka kinerja karyawan bisa meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dina Kurniati (2018).

Simpulan dan Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasannya maka dapat ditarik kesimpulan; 1) Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (2) Secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (3) Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan Saran yang dapat diberikan adalah pihak instansi diharapkan mempertahankan kedisiplinan kerja karyawan dan memberikan tambahan kompensasi agar besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan semakin meningkat, sehingga tujuan instansi dapat terealisasi.

Daftar Pustaka

- Ali Wairooy (2017), "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017
- Amstrong, M., and Taylor, S. (2015). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publisher.
- Ananta Dwi Kristianto Satedjo dan Sesilia Kempa. 2017. pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt modern widya technical. Vol 5 no 3 (2017)
- Andi Armansyah, Azis, Idris & Rossanty, Evvy, Putu, Niluh (2018) "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu". Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako. 4 (3) ; 235-244
- Arikunto. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Sagung Seto.

- Amang, B. (2011). Analisis kinerja dosen pada program studi terakreditasi perguruan tinggi swasta di Sulawesi Selatan. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 11(2), 140-173.
- Baharuddin (2009), " Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)". *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 6(2).
- Bambang Prasetyo. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Catherine Nathania. Skripsi. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Damai Motor Bandar Lampung.
- Dolet Unarandjan. (2003). *Manajemen Displin*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Hei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 338–346. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.863>
- Hura, M. K., Tanjung, M. A., Hia, Y. F., Simatupang, D. A., & Sihombing, M. U. (2021). Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 263. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35054>
- Hasibuan. Melayu SP, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilham Thaief, Aris Bhaharuddin, Priyono, Mohamad Syafi'I Idrus. (2017). Effect of Training, Compensation and Work Disciplin Against Employee Job Performance. *Review of European Studies*, vol 7 No. 11. (<http://eprints.binadarma.ac.id> diakses pada tanggal 15 Juni 2022)
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Keraf, Gorys. (2017). *Diksi dan Gaya Bahasa*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Komang Edy Sukarta Wirya, (2020), " The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/605>

- Labbase, I. (2020). Analisis Berbagai Variabel yang Berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kabupaten Buru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(4), 1405-1412.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya li, B. A. B., Siswa, A. M. B., & Belajar, P. M. (1988). *Landasan Teori . Dasar-dasar ilmu politik* 17-39.
- Mangkuprawira, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Meddy Nurpratama. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bumi Wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i1.14>
- Nasir, M. (2020). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18(01), 71-83.
- Nazir, Moh. (2007). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sumber utama nusantara. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan* 2019, 133. <http://repository.umsu.ac.id>
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.