
JEKOBIS : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

http://ejournal.ubibanyuwangi.ac.id/index.php/jurnal_jekobis

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. PASIFIC HARVEST KECAMATAN MUNCAR KABUPATEN BANYUWANGI

Siti Komariyah¹,
Sulva Widya Sari²

Fakultas Ekonomi, Universitas Bakti Indonesia, Banyuwangi

Email: sulvawidyasari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pasific Harvest Muncar. Jumlah populasi 50 orang, dan sudah diambil sampel sebanyak 44 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada CV. Pasific Harvest Muncar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS 22 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61,95% dan untuk disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 21,46%. Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,5%, sedangkan sisanya 16,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 61,95 %.

Kata Kunci:

Kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine whether there is an effect of compensation and work discipline on employee performance CV. Pacific Harvest Muncar. The population is 50 people, and 44 people have been sampled as respondents in this study. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees who work on the CV. Pacific Harvest Muncar. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression, which is operated through the SPSS 22 for windows program. the results of this study indicate that compensation influences employee performance of 61,95% and for work discipline also affects employee performance of 21,67%. While compensation and work discipline simultaneously (together) influence on employee performance by 83,5% while the remaining 16,5% influenced by other variables not examined in this study. Compensation is the most dominant influence on employee performance that is equal to 61,95%.

Keywords:

Compensation, work discipline, performance

Pendahuluan

Di era globalisasi seperti saat ini, sebuah perusahaan akan semakin ketat bersaing dengan perusahaan lain dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang diunggulkan. Melihat dari kebutuhan konsumen yang setiap harinya bertambah hal ini pun menjadi tuntutan bagi perusahaan untuk memaksimalkan kebutuhan konsumen agar tetap terpenuhi. Setiap perusahaan tidak dapat dipungkiri harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan mempunyai kinerja yang bagus untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam perusahaan.

Perusahaan akan dikatakan berhasil apabila dapat mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya agar segala tujuan yang diinginkan bisa tercapai. Upaya dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut disebut dengan istilah manajemen SDM. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja karyawan di suatu perusahaan (Irene Radius, 2019)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 (Malthis et al., 2009)

Sumber daya manusia dianggap memiliki peran penting dalam perusahaan, maka perusahaan perlu mengatur sumber daya manusianya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa atas usaha yang mereka lakukan, hal ini dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dikarenakan setiap karyawan memiliki tujuan untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Selain dari kompensasi, diyakini peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kedisiplinan akan kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang baik. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan & Malayu, 2012)

CV. Pasific Harvest merupakan sebuah perusahaan di Muncar Banyuwangi yang bergerak dalam bidang pembuatan produk makanan hasil laut. Perusahaan ini sudah menciptakan banyak hasil produksi yang produknya sudah banyak mendapatkan kepercayaan oleh konsumennya. Fenomena yang terjadi di perusahaan ini terkait dengan kompensasi dan rendahnya kedisiplinan kerja yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal. Di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kompensasi selalu dikaitkan dengan urusan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup, serta kedisiplinan kerja yang kurang optimal, dengan dilihat dari banyaknya karyawan yang sering mangkir kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV.Pasific Harvest kecamatan Muncar kabupaten Banyuwangi".

Konsep Kompensasi Menurut (Darsono & Siswandoko, 2011), kompensasi merupakan segala suatu bentuk imbalan yang diterima oleh seorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka. Menurut (Hasibuan & Malayu, 2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja

dengan makin baik dan produktif. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka).

Setiap perusahaan memiliki bentuk-bentuk atau dimensi yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawannya, Menurut (Darsono & Siswandoko, 2011) kompensasi dibagi menjadi tiga bentuk, yaitu:

1) Kompensasi finansial langsung

Kompensasi finansial langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).

2) Kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit.

Konsep Disiplin Kerja Menurut (Hasibuan & Malayu, 2012), kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan

perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Siagian, 2013), disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Dalam macam-macam disiplin kerja pengertian disiplin kerja dibagi menjadi dua bentuk, (Mangkunegara & Prabu, 2011) yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik maka diharapkan dapat lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran pada pelanggar

Konsep Kinerja Menurut (Malthis et al., 2009), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok 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. Menurut (Edison, 2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Mangkunegara & Prabu, 2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli diatas penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses dalam bekerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

(Sugiyono, 2017), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan landasan teori, dan kerangka berfikir maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : Kompensasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Metode

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi

atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Serta menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi ganda untuk melihat ada tidaknya hubungan antar dua variabel atau lebih, dengan memasukkan data yang diperoleh dari hasil angket dan kuesioner menggunakan program SPSS sehingga bisa menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Definisi operasional variabel dipergunakan dalam mengukur konstruk item pernyataan yang ada di dalam kuisisioner. Definisi variabel harus dilakukan untuk membantu teknik pengukuran dan memberikan kemudahan pengamatan dalam pengumpulan data di lapangan. Definisi operasional variabel dalam penelitian ditunjukkan pada Tabel I

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan. Thomas H.Stone (2011)
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku. (Hasibuan, 2010).
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009)

Sumber : Peneliti, 2019

Populasi dan Sampel

Populasi menurut (Sugiyono, 2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi diambil dari jumlah karyawan yaitu ada 50 karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan sampel, menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Sampel tersebut diambil dari populasi dengan menggunakan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5%. Penentuan ukuran sampel responden menggunakan rumus Slovin, yang ditunjukkan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolelir (tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 5%)

Populasi (N) = 50 orang dengan asumsi tingkat kesalahan, (e) = 5% maka jumlah sampel (n) adalah:

$$n = \frac{50}{1 + 50(0,05)^2} = 44 \text{ karyawan}$$

Metode Analisis Data

Data yang terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam studi. Aplikasi statistik yang digunakan adalah SPSS. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kasual antara dua variabel atau lebih maka dilakukan analisis regresi ganda. Sebelum melakukan regresi ganda dilakukan Uji asumsi klasik yang merupakan syarat dalam melakukan analisis

regresi ganda, uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian ini telah memenuhi kriteria atau tidak, uji asumsi klasik yang biasanya digunakan ada tiga yaitu: (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinearitas, (3) Uji Heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka metode yang digunakan selanjutnya adalah uji t. Uji t adalah untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik responden yaitu diskripsi identitas responden menurut sampel yang telah ditentukan, tujuan adanya diskriptif karakteristik responden ini untuk memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan staf dan bulanan tetap CV. Pasifik Harvest. Adapun jumlah responden yang ditetapkan yaitu sebanyak 44 responden. Karakteristik responden sebanyak 44 orang , yang didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 24 orang atau 55%, jumlah ini lebih besardibandingkan dengan responden perempuan sebanyak 20 orang atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan jenis kelamin perempuan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan dalam bidangnya masing-masing.

Sedangkan usia, sebagian besar usia responden adalah 31–40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 17 orang atau 39% , 6 atau 14% responden yang berusia lebih dari 50 tahun, 10 atau 22% responden yang berusia 41–50 tahun dan 11 atau 25% responden yang berusia 21-30. Jadi dapat diketahui bahwa karyawan yang terbanyak adalah responden yang memiliki usia sekitaran 31–40 dengan jumlah 17. Sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah SMA dengan jumlah responden sebanyak 25

orang atau 57%, 16 atau 36% responden yang berpendidikan S1 dan 3 atau 7% responden berpendidikan S2.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 44 maka besarnya $df = n - k = 44 - 3 = 41$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r tabel sebesar 0,308. Diketahui pada Tabel II, bahwa seluruh pertanyaan dalam adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (rhitung) setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel dengan signifikansi untuk semua item pertanyaan pada level dibawah 0,05.

Sedangkan pada tabel III menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel > 0,070 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrument pada variabel kompensasi memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner.

Berikut adalah ukuran validitas dari tiap butir-butir pertanyaan setiap variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel II dan III

Tabel II. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
X1.1	0,862	0,308	Valid
X1.2	0,964	0,308	Valid
X1.3	0,912	0,308	Valid
X1.4	0,934	0,308	Valid
X1.5	0,913	0,308	Valid
X1.6	0,911	0,308	Valid
X1.7	0,879	0,308	Valid
X1.8	0,866	0,308	Valid
X1.9	0,928	0,308	Valid
X1.10	0,855	0,308	Valid
X2.1	0,968	0,308	Valid
X2.2	0,938	0,308	Valid
X2.3	0,852	0,308	Valid
X2.4	0,938	0,308	Valid
X2.5	0,955	0,308	Valid
X2.6	0,817	0,308	Valid
X2.7	0,894	0,308	Valid
X2.8	0,881	0,308	Valid
X2.9	0,950	0,308	Valid
X2.10	0,930	0,308	Valid
Y.1	0,841	0,308	Valid

Y.2	0,926	0,308	Valid
Y.3	0,957	0,308	Valid
Y.4	0,937	0,308	Valid
Y.5	0,861	0,308	Valid
Y.6	0,943	0,308	Valid
Y.7	0,862	0,308	Valid
Y.8	0,967	0,308	Valid
Y.9	0,851	0,308	Valid
Y10	0,946	0,308	Valid

Sumber: SPSS, 2019

Tabel III. Hasil Uji Reliabilitas

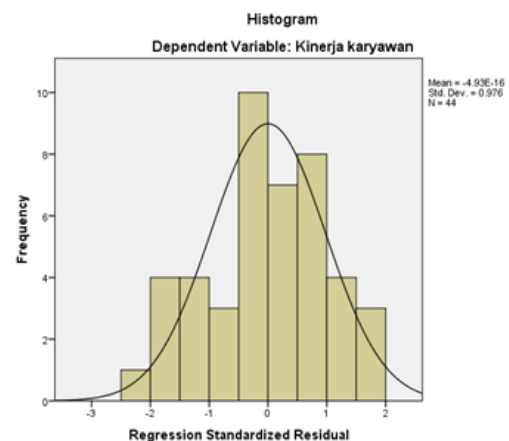
Nama Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kompensasi	0,974	Reliabel
Disiplin Kerja	0,970	Reliabel
K. Karyawan	0,977	Reliabel

Sumber: SPSS, 2019

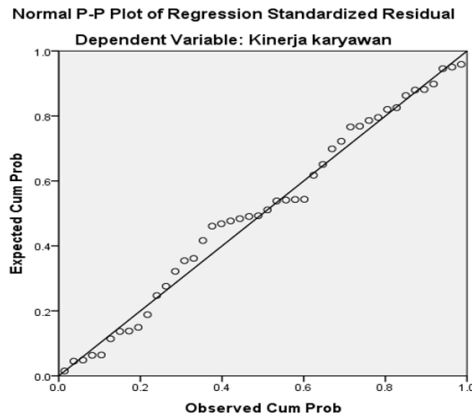
Hasil Analisis Pengolahan Data

1. Uji Normalitas

Hasil analisis grafik pada penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual maka normal maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan menyebar dan mengikuti garis diagonalnya atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Untuk mengetahui hasil analisis grafik pada uji normalitas ditunjukkan pada gambar 1 dan 2



Gambar 1. Grafik Histogram



Gambar 2. Grafik Distribusi Residual

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* kompensasi $0,659 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,517 < 10$ yang berarti bebas dari masalah multikolinearitas. Dan hasil perhitungan nilai *tolerance* disiplin kerja $0,659 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,517 < 10$ yang berarti bebas dari masalah multikolinearitas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa, nilai konstanta sebesar $-11,507$ artinya apabila kompensasi (X_1) dan disiplin kerja nilainya adalah nol, maka kinerja nilainya $-11,507$. Koefisien regresi kompensasi sebesar $0,732$ mempunyai arti bahwa apabila kompensasi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar $0,503$ mempunyai arti bahwa apabila disiplin kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

4. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa dalam penelitian ini derajat kebebasan df

$= n - k = (44 - 3 = 41)$ dengan signifikansi 5% adalah $2,02$. Diketahui bahwa nilai t hitung kompensasi sebesar $9,006 > t$ tabel $2,02$ dengan $sig < 0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar $3,853 > t$ tabel $2,02$ dengan $sig < 0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan secara parsial kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisa data yang bersumber dari kuesioner dan menggunakan metode regresi linear berganda. Dengan demikian diperoleh beberapa temuan sebagai berikut.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk membalas jasa karyawannya. Kompensasi bisa saja meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan karena jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat namun jika kompensasi tidak sesuai maka karyawan tidak ada gairah dalam bekerja sehingga hal ini bisa menurunkan kinerja karyawan, maka seharusnya perusahaan memberikan perhatian khusus, dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan adil bagi karyawan. Hal ini juga sejalan dengan yang dikemukakan (Wibowo, 2012)), yang juga menyatakan bahwa di dalam kompensasi terdapat insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan

kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam menjalankan sebuah tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Disiplin kerja dibutuhkan guna menunjang tujuan dari sebuah perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena dengan adanya disiplin kerja dari seorang karyawan maka akan mempermudah sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan CV. Pasific Harvest. Karena dengan adanya peraturan disiplin kerja yang ketat dan pemberian sanksi tegas, maka karyawan akan lebih taat terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan dan dengan adanya sikap taat untuk mematuhi peraturan yang berlaku maka para karyawan mampu menciptakan kinerja yang berkualitas Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan (Mangkunegara & Prabu, 2011) yang menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional

3. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan

Kompensasi dan disiplin kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan di CV. Pasific Harvest, pemberian kompensasi dan disiplin kerja sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena dengan adanya hal tersebut dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga dengan adanya

peningkatan kinerja perusahaan mampu meningkatkan produktifitas dan mencapai tujuan usahanya dengan baik. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Armansyah et al., 2018), yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisa hipotesis menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pasific Harvest.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Pasific Harvest sebesar 61,95 %. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Pasific Harvest sebesar 21,46 %. Sedangkan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di CV. Pasific Harvest sebesar 83,5%, sedangkan sisanya 16,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 61,95 %.

Hasil ini diharapkan dapat memberi dampak atau implementasi kepada pihak-pihak tertentu. Diharapkan kepada pimpinan CV. Pasific Harvest tetap mempertahankan dan memperhatikan sistem pemberian kompensasi dengan adil dan sesuai dengan kinerja karyawan serta lebih meningkatkan lagi kesadaran diri karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mahasiswa yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi. Serta dapat dikembangkan dan diterapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki lagi.

Daftar Referensi

- Armansyah, A., Azis, I., Putu, N., & Rossanty, E. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BPJS KESEHATAN CABANG PALU*. 4(3), 235–244.
- Darsono, & Siswandoko, T. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Hasibuan, & Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Irene Radius, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Mencapai Target Organisasi*.
[Www.Cermati.Com/Artikel/Amp/Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-Sebagai-Upaya-Mencapai-Target-Organisasi](http://www.cermati.com/artikel/amp/manajemen-sumber-daya-manusia-sebagai-upaya-mencapai-target-organisasi).
- Malthis, L, R., Jackson, & H, J. (2009). *Human resource management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Edisi Sepuluh). Salemba Empat.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Cetakan ke Sepuluh). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Siagian. (2013). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Gunung Agung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ketiga). Raja Grafindo Persada.