

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik

Agus Dwi Cahya ^{✉1}, Ocsalino Damare², Catur Harjo³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

DOI : <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Subyek dari penelitian ini adalah karyawan dari Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi. Data primer diperoleh dari kuesioner dengan 30 responden. Kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,505. Pada hasil uji F kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci :

Kompensasi ,disiplin Kerja, kinerja Karyawan.

Abstrak : This research aims to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of Employees of Warung Padang Upik in Sinduadi sub-district. This type of research is quantitative descriptive research. The subject of this study was an employee of Warung Padang Upik in Sinduadi sub-district. Primary data was obtained from questionnaires with 30 respondents. Then the data is analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the study on the t test showed that the compensation variable (X1) had a positive and significant effect on employee performance variable (Y) with a significance value of 0.000 and work discipline variable (X2) had no effect on employee performance (Y) with a significance value of 0.505. In the F test results compensation and work discipline simultaneously positively and significantly affect the performance of employees with a significance value of 0.000.

Keywords : compensation, work discipline, employee performance.

✉ Corresponding Author :

E-mail address: agusdc@ustjogja.ac.id (Jl. Kusumanegara No.121, Muja Muju, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta)

"Received 18 Februari 2021, Accepted 13 Juni 2021, Published 07 Juli 2021"



Open Access

Copyright (c) 2021 Agus Dwi Cahya

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang sangat kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga inti atau tenaga utama. Oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain. Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kompensasi Menurut (Handoko, 2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. (Firmindari, 2014)

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sendarmayanti, 2015). Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan

keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dan juga di perlukan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja tinggi dan perusahaan dapat mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sebanding akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan

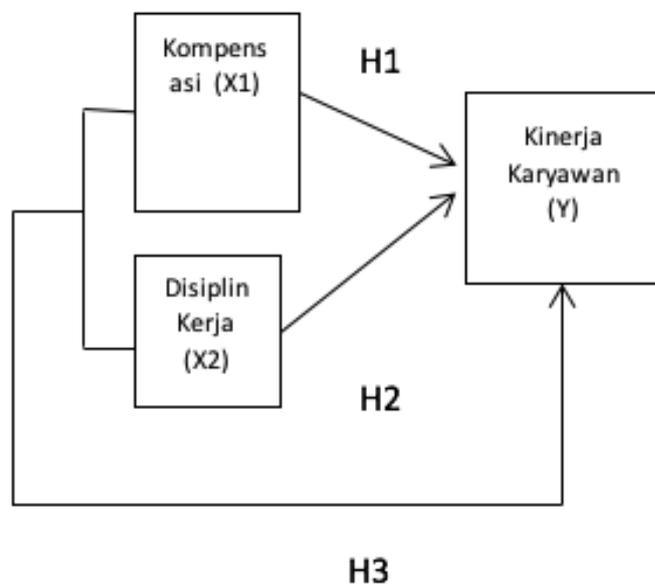
Untuk karyawan Warung Padang Upik diberikan berbagai macam fasilitas dan tunjangan-tunjangan. Bonus juga diberikan apabila karyawan bekerja dengan pelayanamam yang maksimal serta perusahaan sudah mempunyai target. Banyak karyawan yang berprestasi di perusahaan tersebut, namun permasalahan yang dihadapi perusahaan yakni terkait dengan pemberian kompensasi dimana karyawan merasa adanya ketidakadilan. Ketidakadilan tersebut dikarenakan gaji karyawan lama dan karyawan baru tidak dilihat dari hasil kerjanya melainkan berdasarkan penilaian pimpinan. Karena pimpinan dalam perusahaan tersebut memiliki penilaian tersendiri terhadap semua karyawannya. Hal lain yang menjadi masalah terkait dengan upah lembur, dimana upah lembur yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah jam lembur yang ditetapkan perusahaan. Akibat dari adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan. Seperti yang terjadi pada Warung Padang Upik dimana masih terdapat karyawan yang hadir terlambat dan pulang sebelum jam yang sudah ditentukan perusahaan dengan alasan yang tidak jelas. Selain karena alasan yang tidak jelas, karyawan sering memanfaatkan pemberian tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan biasanya diberikan tugas oleh perusahaan untuk pergi menjalankan sebuah pekerjaan di luar kantor dan apabila pekerjaan tersebut sudah diselesaikan sebelum jam pulang kerja, karyawan seharusnya kembali ke kantor untuk memberikan laporan. Namun yang terjadi dalam perusahaan, karyawan memilih untuk langsung pulang dibanding kembali ke kantor. Sehingga dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih kurang. Dampak dari

ketidaksiplinan tersebut mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah. Selain itu juga akan berdampak pada karyawan lainnya, dimana karyawan lainnya akan merasa bahwa mereka pun bisa melakukan hal tersebut.

KERANGKA PIKIR

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1. Kerangka penelitian



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi.

H3: Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi.

2. Metode

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau diubah nilainya (Sugiyono, 2014) Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a =Konstanta dari persamaan regresi

b1 =Koefisien regresi dari kompensasi

b2 =Koefisien regresi dari disiplin kerja

X1 =Variabel kompensasi

X2 =Variabel disiplin kerja

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil uji analisis regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.638	4.475			
kompensasi	.738	.153	.713	4.820	.000
disiplin	.187	.277	.100	.673	.505

Sumber: Hasil IBM SPSS yang diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,638 + 0,738X_1 + 0,187X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan
 A = 4,475X
 b1= 0,153
 b2= 0,277
 X1= kompensasi
 X2= disiplin kerja

b. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786a	.618	.596	2.63970

a. Predictors: (Constant), Q2, Q1

b. Dependent Variable: Q3

Sumber: Output SPSS, diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,618. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi sebesar 0,618 atau 61,8% sedang sisanya yakni 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786a	.618	.596	2.63970

a. Predictors: (Constant), Q2, Q1

b. Dependent Variable: Q3

Sumber: Output SPSS, diolah penulis 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,618. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen kompensasi (X1) dan disiplin kerja

(X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi sebesar 0,618 atau 61,8% sedang sisanya yakni 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pembahasan

H1 : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t, kompensasi memiliki tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel kompensasi dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan pada karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t, disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi 0,505 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga variabel disiplin kerja dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi.

H3 : Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan berdasarkan hasil koefisien determinasi (R²) bahwa besarnya kontribusi variabel independen kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Warung Padang Upik di kecamatan Sinduadi sebesar 0,618 atau 61,8% sedang sisanya yakni 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

5. Kesimpulan

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik kecamatan Sinduadi dengan nilai signifikansi 0,000. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik kecamatan Sinduadi dengan nilai signifikansi 0,505. Secara simultan variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik kecamatan Sinduadi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Referensi :

Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Firmandari. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi kasus : Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) - Fakultas Syari'ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kaijaga. 1-28. FM-UINSK-BM-05- 07/RO.

Ghozali. (2018). . Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Handoko. (2014). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua,.

Hasibuan. (2017). . Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Magfiroh dan Widiyanto. (2020). Pengaruh Upah, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock. *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)*, 9(1), 332–347. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37247>

Sendarmayanti. (2015). Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2013). Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). metode analisa data.

Sugiyono. (2014). Statistika Untuk Penelitian. Alfabeta.