



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PROVICES INDONESIA

Mury Try Fajri Edalsyah¹

Ponco Priyanton, S.E.M.M.²

Manajemen Institut Bisnis dan Informatika Indonesia Kwik Kian Gie, Jakarta, Indonesia.

Email : mury.edalsyah@gmail.com

ABSTRAK

Seiring berkembangnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia, setiap perusahaan harus memantapkan produktivitas perusahaan yang dimiliki, sehingga dapat memberikan efek positif pada angkatan kerja dan menekan angka pengangguran. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu perusahaan, sehingga mampu mewujudkan keberhasilan perusahaan atau kinerja yang baik. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Provices Indonesia. Terdapat empat indikator untuk mengukur variabel Disiplin kerja yaitu kehadiran karyawan setiap hari, ketetapan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, ketaatan karyawan terhadap peraturan. Kemudian, terdapat empat indikator untuk mengukur variabel Kompensasi yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap insentif, kepuasan terhadap tunjangan, kepuasan terhadap fasilitas. Dan setelah itu, terdapat lima indikator dari variabel Kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 60 responden, namun hanya 43 kuesioner saja yang dikembalikan. Oleh karena itu penelitian ini berfokus kepada 43 responden dengan menggunakan alat ukur uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala likert, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. Data diolah dengan



menggunakan program IBM SPSS *Statistics 22*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dari hasil penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja dan kompensasi penting untuk dipertimbangkan dalam memberikan semangat kepada karyawan PT Provinces Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, kompensasi, Kinerja Karyawan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

ABSTRACT

As economic growth develops in Indonesia, each company must strengthen the productivity of the company it owns, so that it can have a positive effect on the workforce and reduce unemployment. Human resource management is very important in achieving the goals of a company. Therefore, human resource management must be carried out professionally by a separate department within a company, so as to be able to realize company success or good performance. Therefore, this study aims to determine the effect of work discipline and compensation on employee performance at PT Provinces Indonesia. There are four indicators to measure the Work Discipline variable, namely each employee's day, hours worked, wearing work clothes and identification, employee obedience to regulations. Then, four indicators are presented to measure the compensation variable, namely satisfaction with salary, satisfaction with incentives, satisfaction with benefits, satisfaction with facilities. And after that, there are five indicators of the Performance variable, namely quality, quantity, timeliness, efficiency, independence. This study uses the method of distributing questionnaires to 60 respondents, but only 43 questionnaires were requested. Therefore, this study examines 43 respondents using a validity measurement tool, reliability test, descriptive analysis, Likert scale, classic assumption test, and multiple regression analysis. Data is processed using the IBM SPSS Statistics 22 program. The results of this study indicate that all accepted hypotheses that show positive and significant work discipline on employee performance, positive and significant compensation on employee performance, as well as work coordination and simultaneous compensation prove to be positive and significant on employee performance. Suggestions from the results of this study are work discipline and compensation is important to increase the spirit of giving to employees of PT Provinces Indonesia in improving employee performance

Keywords : work discipline, compensation on employee performance





Pendahuluan

Seiring berkembangnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia, perusahaan yang bergerak dalam Sektor Alih daya / *Outsourcing* menjadi salah satu instrumen usaha dalam bidang jasa yang biasanya dipilih oleh perusahaan-perusahaan yang ingin merekrut para karyawan dengan cara yang mudah. Namun saat ini, penggunaan *outsourcing* semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan.. PT Provinces Indonesia adalah perusahaan pengelolaan aset yang didirikan pada tahun 2007. Provinces memulai bisnis dengan menangani sebagian besar proyek kawasan Rasuna Epicentrum, mulai dari pengelolaan aset dan menyediakan pelayanan jasa untuk para perusahaan yang ingin merekrut karyawan atau yang disebut juga sebagai alih daya / *Outsourcing*.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu perusahaan, sehingga mampu mewujudkan keberhasilan perusahaan atau kinerja yang baik. Menurut Maharjan dikutip oleh Fitrianto (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan. Oleh karena itu kinerja juga merupakan sarana penentu terpenting dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Hal yang dapat meningkatkan kinerja dalam sumberdaya manusia ialah dengan disiplin kerja. Rivai dikutip oleh Nawa dan Kempa (2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.



Selain disiplin kerja, cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui Kompensasi. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaga nya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya , organisasi memberikan kompensasi yang bentuknya sangat variasi. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya menurut Wibowo (2015:289).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia”**

Landasan Teori

Singodimedjo dalam Safriandi dan Aginta (2016) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja menurut Rivai dalam Nawa dan Kempa (2017) adalah suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2017) mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan.



Sedangkan kuantitas dilihat dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2017:351). Wibowo dalam buku Manajen kinerja (2015:289-290) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya. Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. kompensasi yang diberikan kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT Provinces Indonesia. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel adalah *nonprobabilitas sample* dengan teknik pengambilan sampel bertujuan / *purposive sampling*. Untuk keperluan penelitian, maka peneliti menyebarkan



kuesioner sebanyak 60 responden, namun kuesioner yang dikembalikan hanya terdapat 43 responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner secara langsung yang disebarakan kepada responden dengan pertanyaan mengenai Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan meminta persetujuan pada suatu pernyataan dengan kriteria STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, dan SS = Sangat Setuju . Kemudian setiap tingkat jawaban diberi skor 1 sampai 5

Hasil dan Pembahasan

PT Provinces Indonesia adalah perusahaan pengelolaan aset yang didirikan pada tahun 2007. Provinces memulai bisnis dengan menangani sebagian besar projek kawasan Rasuna Epicentrum, mulai dari pengelolaan aset dan menyediakan pelayanan jasa untuk para perusahaan yang ingin merekrut karyawan atau yang disebut juga sebagai alih daya / *Outsourcing*. Profil responden pada penelitian ini mayoritas adalah pria, dengan mayoritas usia 20-30 tahun, mayoritas jabatan yaitu staf dan mayoritas lama nya bekerja adalah 1-5 tahun. Berdasarkan hasil uji validitas dari nilai Correlated Item-Total Correclation variabel disiplin kerja , kompensasi dan Kinerja menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dianggap valid karena r hitung $> 0,308$. Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel menunjukkan hasil yang reliabel. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Cronbach Alpha (r hitung) pada setiap variabel lebih besar dari 0.70

Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil jawaban responden, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,4 pada pernyataan “Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah



ditetapkan” hal ini dikarenakan mudahnya akses menuju tempat bekerja dan juga terdapat komitmen yang tinggi terhadap disiplin kerja sehingga para karyawan hadir tepat waktu, meliha kehadiran merupakan indikator disiplin kerja yang sudah tertanam. Sedangkan untuk rata-rata terendah yaitu sebesar 3.6 pada pernyataan “saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan” hal ini menunjukkan adanya overtime pada saat bekerja karena tugas ekstra yang belum terselesaikan sehingga karyawan harus bekerja lembur. Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai t hitung $2,618 > t$ tabel $2,020$ dan signifikansi $0,012 < 0,05$. Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Mardi Astutik (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil jawaban responden, dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi yaitu sebesar 3.7 pada pernyataan “saya merasa bahwa gaji yang saya terima telah layak sesuai yang ditetapkan oleh pemerintah (upah minimum)” hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan upah minimum yang sesuai dengan pemerintah dan sudah sesuai dengan kebutuhan hidup layak bekerja. Sedangkan untuk rata-rata terendah yaitu sebesar 3.6 pada pernyataan “saya merasa insentif yang saya peroleh sudah sesuai dengan harapan saya” hal ini menunjukkan bahwa adanya kekurangan sistem pemberian insentif oleh perusahaan terhadap karyawan. Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai t hitung $3,053 > t$ tabel $2,020$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mardi Astutik (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Provinces Indonesia, sehingga hipotesis pertama (H1) terbukti. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang dilakukan karyawan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Provinces Indonesia, sehingga hipotesis kedua (H2) terbukti. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dibahas, maka terdapat beberapa saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan PT Provinces Indonesia telah dilakukan dengan baik karena karyawan hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan. Namun, pada pernyataan mengenai karyawan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan memiliki bobot terendah maka disarankan agar perusahaan memperhatikan *job description* yang diberikan kepada karyawan dengan beban kerja yang diposisi itu, sehingga karyawan pulang kerja tepat waktu. Jika hal ini diperhatikan oleh perusahaan maka karyawan akan bekerja lebih semangat dan menjadikan disiplin kerja sebagai komitmen dalam bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT Provinces Indonesia telah layak sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Namun, mengingat pernyataan mengenai insentif yang diperoleh sudah sesuai dengan harapan karyawan memiliki bobot terendah, maka disarankan agar perusahaan dapat memperhatikan kembali mengenai sistem pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawan agar karyawan berkinerja lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat menambah variabel-variabel diluar dari variabel Disiplin kerja dan Kompensasi yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan. Selain itu, agar memperoleh hasil yang lebih luas, sebaiknya jumlah responden diperbanyak lagi. Peneliti berharap hasil dari penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi dan lebih maksimal dari penelitian ini.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Daftar Pustaka

- Astutik, Mardi (2016), "*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan*", Akademika, Agustus Vol.14, No.2
- Cooper, Donald R, & Pamela S.Schindler. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat
- Fitrianto, Ichlapio (2016), "*Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja, terhadap Kinerja karyawan PT Bumi Rama Nusantara*", Jurnal Mirai Management, April-September Vol.1, No.1
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan delapan, Semarang : Universitas Diponegoro

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Lestari, Indira Tiara Dewi, Abdul Kodir Djaelani, & Afi Rachmad Slamet (2018),

“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Cafe Toaststory Malang)”, e-Jurnal

Riset Manajemen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma

Mahardika, Putu Agus Candra Mahardika, I Wayan Bagia, & Ni Nyoman Yulianthini

(2016), “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada

Hotel Puri Bagus Lovina”, e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan

Manajemen, Vol.4

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*

Cetakan empatbelas, Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Nawa, Fendra & Sesilya Kempa (2017), “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja

terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Nusa Tenggara

Timur”, Agora Vol.5, No.3.

Naibaho, Sisilia, Lotje Kawet, & Christoffel Kojo (2016),”Pengaruh Disiplin Kerja dan

kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada RSUP PROF. DR.R.D.KANDOU,

Manado”, Jurnal Berkata Ilmiah Efisiensi, Vol.16.No.2

Safriandi, Ferry & Windy Aginta (2016), “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja

terhadap Kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan”,

Jurnal Riset Komputer (JURIKOM), Vol.3, No.5.

Sinaga era maranatha, Outsourcing dan perkembangannya di Indonesia 2010, diakses 5

februari 2020, [http://erasinaga.blogspot.com/2010/12/outsourcing-dan-](http://erasinaga.blogspot.com/2010/12/outsourcing-dan-perkembangannya-di.html)

[perkembangannya-di.html](http://erasinaga.blogspot.com/2010/12/outsourcing-dan-perkembangannya-di.html)

Sopiah & Etta Mamang Sangadji. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Edisi

1 Yogyakarta : CV Andi Offset



Wairooy, Ali (2017), *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar”*, Jurnal

Administrasi, Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol.4,

No.1

Wibowo. 2015. Manajemen Kinerja. Edisi 5, Jakarta : Rajawali Pers

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta dilindungi IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.