

## **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cihanjuang Inti Teknik**

Influence of Compensation and Discipline of work toward Employee Performances on CV Cihanjuang Inti Teknik

<sup>1</sup>Siti Fathimah, <sup>2</sup>Aminuddin Irfani

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: <sup>1</sup>sfathimah17@gmail.com, <sup>2</sup>psm\_fe\_unisba@yahoo.com

**Abstract.** This study aims to find out whether there is influence of compensation and discipline of work to the personal work performance CV Cihanjuang Inti Teknik. The population is 81 people, which is all becoming respondent on this research. This research use primary data who obtained with the spread of questionnaires to employees who working on CV Cihanjuang Inti Teknik. Data analysis techniques used in this research multiple linear regression, which is operated throught the program SPSS 23. The result of this study indicate that compensation not influence to the employee performances, work discipline has influence the employee performances. Meanwhile compensation and work discipline have influence to the employee performances simultaneously.

**Keyword:** Compensation, Discipline of work and Employee Performances.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Cihanjuang Inti Teknik. Jumlah populasi adalah 81 orang, yang mana semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan wawancara, observasi, serta penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan yang bekerja pada CV Cihanjuang Inti Teknik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

### **A. Pendahuluan**

#### **Latar Belakang Masalah**

Pihak manajemen dituntut untuk mampu meningkatkan kemampuan dan profesionalisme, agar manajemen perusahaan mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penulis melakukan penelitian pada CV Cihanjuang Inti Teknik, dikarenakan penulis tertarik untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada perusahaan ditengah perkembangan dan meningkatnya spesialisasi dalam dunia usaha.

Realita kinerja karyawan di CV Cihanjuang Inti Teknik dinilai masih belum optimal. Karena penulis menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain tingkat pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan masih dinilai rendah untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, rendahnya ketaatan dalam bekerja. Hal lain yang terlihat masih rendah pada kinerja karyawan seperti kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan membuat kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan tidak optimal. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, perusahaan dan karyawan dihadapkan pada beberapa permasalahan khususnya tentang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Karyawan seringkali mengeluh tentang kompensasi yang diterimanya seperti masalah gaji yang menurut mereka kurang untuk memenuhi kebutuhannya, keterlambatan dalam pembayaran gaji, serta ketidakadilan dalam memberikan gaji.

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja.

Kemudian fenomena yang terjadi di CV Cihanjuang Inti Teknik yaitu dalam pelaksanaan yang diterapkan masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain:

1. Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan.
2. Masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja.
3. Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kompensasi di CV Cihanjuang Inti Teknik.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja di CV Cihanjuang Inti Teknik.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di CV Cihanjuang Inti Teknik.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Cihanjuang Inti Teknik.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Cihanjuang Inti Teknik.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Cihanjuang Inti Teknik.

## **B. Landasan Teori**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka. (Darsono dan Siswandoko, 2011: 269).

Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Wether dan Davis 1996: 408 dalam (Wibowo, 2012: 348).

Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta menciptakan keinginan dan semangat karyawan dalam bekerja.

Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk (Darsono dan Siswandoko, 2011: 269) yaitu:

1. Kompensasi Finansial Langsung, terdiri dari; gaji, upah, komisi, dan bonus.
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dan sebagainya.
3. Kompensasi Non Finansial, terdiri dari pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan.

### **Disiplin Kerja**

Bejo Siswanto (1989:278) dalam Darsono dan Siswandoko (2011:128) menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dalam macam-macam disiplin kerja pengertian disiplin kerja dibagi menjadi dua bentuk (Mangkunegara, 2011:131) yaitu; Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif.

Mengenai adanya penataan serta perbaikan mengenai disiplin kerja karyawan, umumnya disiplin kerja karyawan juga dapat diukur dari:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib dan teratur.
2. Berpakaian rapi di tempat kerja.
3. Memiliki tanggung jawab.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, dan
5. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang 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 (Mathis dan Jackson, 2009:113).

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual (Dessler, 2005:316) yaitu; [1] *Quality* [2] *Quantity*, [3] *Productivity*, [4] *Job Knowledge*, [5] *Independence*, and [6] *Responsibility*.

### C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berikut hasil penelitian mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang di analisis menggunakan metode regresi linier berganda.

**Tabel 1.** Regresi Linier Berganda Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,167	1,991		2,093	0,040
	Kompensasi	0,285	0,095	0,294	2,999	0,004
	Disiplin Kerja	0,578	0,094	0,604	6,148	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 1 di atas dapat dibentuk model regresi  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ , dimana diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,167 + 0,285 X_1 + 0,578 X_2$

Arti dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 4,167 menyatakan bahwa jika kompensasi dan disiplin kerja tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai employee engagement sebesar 4,167.

2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,285, menyatakan bahwa jika kompensasi bertambah 1, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,285. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai disiplin kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,578, menyatakan bahwa jika disiplin kerja bertambah 1, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,578. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai kompensasi.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cihanjuang Inti Teknik”, penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan berupa kompensasi finansial langsung seperti gaji, upah dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung seperti tunjangan serta fasilitas. Dan kompensasi non finansial seperti pemberian penghargaan, pengakuan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawannya.
2. Penegakkan disiplin kerja yang dilakukan diantaranya ketepatan waktu baik dalam kehadiran maupun dalam menyelesaikan pekerjaan, ketaatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, berpakaian rapi, patuh pada peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan memiliki tanggungjawab.
3. Kinerja karyawan pada CV Cihanjuang Inti Teknik meliputi kualitas dalam arti ketepatan dan ketelitian, kuantitas yang berarti mampu melakukan hasil yang dinyatakan dalam sejumlah unit, produktivitas berarti melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif, pengetahuan berarti tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan terhadap bidang yang dikerjakannya, kemandirian berarti tingkat seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain, dan tanggapan seperti komunikatif serta memiliki kerjasama yang baik dengan rekan kerja.
4. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,756 menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat sebesar 1 maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,756 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.
5. Variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,805 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,805 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawannya.
6. Dari tabel regresi linear berganda dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 4,167, nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,285. dan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,578.

Maka Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian baik pemberian kompensasi dan semakin baik penegakkan disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

#### E. Saran

### Bagi Perusahaan

1. Peneliti melihat Kompensasi yang diberikan oleh CV Cihanjuang Inti Teknik sudah cukup sesuai. Akan tetapi perlu ada penambahan dalam nilai kompensasi yang diberikan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan begitu, perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang maksimal. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan bonus atau upah yang lebih tinggi kepada karyawan yang rajin dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain itu juga, perlu adanya liburan bersama supaya karyawan tidak jenuh dengan pekerjaannya.
2. Peneliti melihat bahwa Disiplin Kerja di CV Cihanjuang Inti Teknik sudah cukup baik. Akan tetapi perlu ditingkatkan kembali mengenai penegakkan disiplin agar karyawan lebih mentaati segala peraturan yang ada. Guna meningkatkan Disiplin Kerja di CV Cihanjuang Inti Teknik diperlukan peningkatan kesadaran akan perlunya pendisiplinan diri (self discipline) yang efektif, serta perlu adanya penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi akan sehingga tercipta karyawan yang berkemampuan tinggi dan lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas.
3. Untuk Kinerja Karyawan di CV Cihanjuang Inti Teknik perlu adanya peningkatan baik dari segi kualitas, kuantitas, produktivitas, pengetahuan, kemandirian, maupun tanggapan agar mencapai hasil kerja yang optimal. Hal tersebut bisa dilakukan dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan karyawan.

### Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

### Bagi Penulis

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberi masukan bagi CV Cihanjuang Inti Teknik. Dan untuk peneliti kedepannya dapat lebih mengembangkan serta menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

### Daftar Pustaka

- Mangkunegara. 2000. Prabu, Anwar, AA. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T Hani, 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Lutfi. 2006. Pengaruh Penelitian & Pengembangan Kompensasi. Malang: Universitas Merdeka.
- Nawawi, Hadari. 1985. Metode Penelitian Bidang Sosial. Jakarta: Universitas Gajahmada Pres.

- Lutfi. 2006. Pengaruh Penelitian & Pengembangan Kompensasi. Malang: Universitas Merdeka.
- Riduwan, 2005. Dasar-dasar Statistika. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik). Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Sugiyono, 2009. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Prof. Dr. 2012. "Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga". Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Suharso, Puguh. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi Dan Praktis". Jakarta: PT. Indeks.