PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV LAUTAN REZEKI PEKANBARU

Oleh : Yunita Sari

Email: Yunitasari2@gmail.com

Pembimbing : Kasmiruddin

Jurusan Ilmu Administrasi - Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus bina widya jl.H.R.Soebrantas Km. 12,5 Simp.Baru Pekanbaru 28293

Telp/fex.0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline simultaneously and partially on the performance of employees of CV. Lautan Rezeki Pekanbaru. The data in this study were obtained by distributing questionnaires to 40 employees. After the data was collected, it was analyzed using descriptive statistics and regression analysis with the help of the SPSS application through reliability, validity, simple regression analysis, multiple regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and the coefficient of determination. The results showed that compensation and work discipline simultaneously and partial have a significant effect on the performance of employees of CV. Lautan Rezeki Pekanbaru.

Keywords: *Compensation, Employess Performance, Work Discipline*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Inovasi bisnis sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar tetap mampu bersaing dan terus berjalan. Selain itu, inovasi juga membantu untuk memaksimalkan keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan. Salah satu inovasi dalam dunia bisnis yang saat ini sering dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui perencanaan jangka pendek ataupun jangka panjang. Peningkatan kualitas SDM ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian diharapkan perusahaan juga mengalami peningkatan kinerja (**Mangkunegara 2006**).

Kinerja adalah segala sesuatu yang telah dicapai ketika bekerja dalam kurun waktu tertentu yang menandai keberhasilan seseorang. Ukuran dari kinerja dapat dilihat dari sasaran, aturan kerja dan standar kerja dalam suatu perusahaan sudah sesuai atau belum (**Rivai dan Basri, 2005**). Kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi kelangsungan hidup perusahaan jangka panjang, karyawan yang berprestasi merupakan investasi bagi jaminan kontinuitas perusahaan menghadapi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan oleh

perusahaan sebagai imbal balas jasa. Dengan adanya pemberian kompensasi, perusahaan berharap pegawai akan lebih bersemangat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (**Heidjrachman & Husnan,1990**). Pegawai yang telah berkontribusi untuk kemajuan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerjanya melalui kompensasi. Pemberian kompensasi dapat diberikan secara tidak langsung ataupun langsung (**Danang, 2012**). Oleh sebab itu, pemberian kompensasi sangat penting baik bagi karyawan ataupun oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian **Pratama (2015)** dan **Poluakan, et al. (2019)** yang telah membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi.

Selain itu, hal lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Dalam perusahaan, tindakan disiplin kerja merupakan kondisi dimana setiap pegawai tunduk terhadap segala aturan yang telah dibuat dan ditegakkan. Disiplin kerja diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, tindakan yang tidak disiplin dapat dikurangi, konsistensi kerja dapat terjaga sesuai dengan standar perusahaan dan permasalahan hukum yang tidak diinginkan dapat dihindari.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah CV. Lautan Rezeki Pekanbaru yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi mebel. Sama seperti halnya dengan perusahaan lainnya, CV. Lautan Rezeki Pekanbaru juga berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar bekerja secara maksimal, diantaranya dengan pemberian kompensasi dan meningkatkan kedisiplinan kerja.

Sebagai perusahaan yang berkembang, karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru dituntut untuk dapat bekerja dengan *disiplin kerja yang tinggi*, mengutamakan kepentingan perusahaan dan sadar akan tanggungjawabnya. Karyawan CV. Lautan Rezeki didorong untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugas yang diberikan. CV. Lautan Rezeki merupakan salah satu pengusaha mebel yang sudah ada di Pekanbaru. CV ini didirikan pada tahun 1998 di Pekanbaru, dan saat ini sudah mempunyai banyak cabang, yaitu di Medan, Palembang, Lampung, Surabaya, Banjarmasin, Balikpapan, Palangkaraya, Makassar dan Manado. Sebagai salah satu pengusaha mebel yang cukup besar dan berpengalaman, CV. Lautan Rezeki telah menjadi distributor mebel bagi toko-toko mebel di Pekanbaru. Agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan dengan adanya kompensasi seharusnya kinerja karyawan meningkat. CV. Lautan Rezeki Pekanbaru juga terus berusaha untuk menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja melalui kedisiplinan yang tinggi. Jadi, tidak ada alasan bagi karyawan untuk menurunkan tingkat kinerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini berdasarkan pembahasan di atas adalah Bagaimanakah kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Kompensasi karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru.
2. Disiplin kerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru.
3. Kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru.
4. Kompensasi berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru.
5. Disiplin kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru.
6. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

- a) Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pandangan kepada CV. Lautan Rezeki Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
- b) Dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk apresiasi dari perusahaan baik secara tidak langsung ataupun langsung sebagai imbalan atas dedikasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan (Samsudin, 2006). Secara langsung, biasanya kompensasi diberikan secara berkala dan rutin kepada karyawan yang telah memberikan jasanya demi tercapainya sasaan dan tujuan perusahaan. Contoh dari kompensasi langsung diantaranya adalah honor atau gaji,

tunjangan, bonus, insentif dan lain sebagainya. Secara tidak langsung kompensasi dapat diberikan melalui bantuan pihak lainnya, seperti pihak asuransi. Contoh lainnya kompensasi tidak langsung dapat berupa fasilitas yang diterima oleh karyawan selama berada di dalam organisasi atau perusahaan. Berikut indicator untuk mengukur kompensasi:

- a. Secara tidak langsung
Merupakan kompensasi yang dapat dirasakan oleh karyawan namun tidak dibayar secara tunai atau kadang jangka waktu tertentu. Contohnya: uang pension, asuransi, fasilitas perusahaan, dan lain sebagainya.
- b. Secara langsung:

- a) Insentif
Insentif adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan secara langsung karyawan dapat mencapai target atau melebihi target pada periode waktu yang sudah ditentukan. Pembayaran insentif biasanya bersifat tetap dan bagian dari upah karyawan.

- b) Bonus
Bonus merupakan pembayaran yang diambil dari keuntungan perusahaan karena perusahaan mencapai sasaran, namun bonus bukan termasuk upah.

- c) Gaji
Gaji adalah pembayaran tetap yang dilakukan oleh perusahaan atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan.

2.2 Disiplin Kerja

Bentuk kepatuhan yang dilakukan oleh kelompok ataupun individu terhadap segala aturan yang berlaku disebut.dengan sikap disiplin. Dalam

dunia kerja, pegawai dikatakan disiplin ketika tunduk kepada segala aturan yang ada dalam instansi ataupun perusahaan tempatnya bekerja. Sikap disiplin perlu diterapkan oleh perusahaan agar setiap aturan yang telah dibuat efektif dan dapat membantu mendorong tercapainya tujuan perusahaan (Siagian, 2012). Ada 7 indikator disiplin kerja, yaitu:

1) Bertanggung jawab

Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap setiap beban kerja yang telah diberikan kepadanya. Sikap bertanggung jawab tersebut diwujudkan dalam dua hal sebagai berikut:

- a) Ketika bekerja, berani menanggung resiko yang ada.
- b) Pekerjaan dapat selesai sesuai dengan sasaran

2) Kehadiran

Karyawan diharapkan hadir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kehadiran karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: tertib dan teratur, meliputi:

- a) Datang tepat waktu atau sebelum jam masuk kerja yang telah ditetapkan
- b) Pulang tepat waktu atau setelah waktu yang telah ditentukan.

3) Sanksi

Sanksi diberikan ketika karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tujuan diberikan sanksi agar karyawan tidak berani melanggar aturan ataupun mengulangi pelanggaran yang pernah dilakukan. Dengan adanya

sanksi, diharapkan karyawan dapat meningkatkan tindak disiplin kerjanya. Sanksi tersebut dapat diukur berdasarkan indikator berikut ini:

- a) Sanksi yang diberikan harus dapat memberikan pelajaran kepada karyawan.
 - b) Ketika karyawan melanggar aturan, diberikan sanksi yang sesuai dengan bentuk ataupun besar pelanggarannya.
- 4) Pemimpin yang teladan
- Pemimpin yang teladan dapat dijadikan sebagai *role mode* oleh karyawan. Seorang pemimpin dikatakan teladan, jika memenuhi dua indikator sebagai berikut:
- a) Berperilaku yang baik
 - b) Berperan sebagai tokoh yang dapat diteladani
- 5) Ketegasan
- Ketika karyawan melanggar aturan, pemimpin harus bersikap tegas sehingga sikap disiplin dapat terwujud, Ketegasan dapat diwujudkan dalam dua indikator sebagai berikut:
- a) Aturan diberlakukan kepada setiap pegawai tanpa terkecuali, tidak memandang jabatan atau kedudukannya.
 - b) Ketika ada yang melanggar peraturan, tidak takut untuk memberikan hukuman.
- 6) Taat terhadap Standar Operasional Pekerjaan (SOP) yang berlaku ditunjukkan melalui dua indikator sebagai berikut:

- a) Mematuhi setiap SOP yang berlaku
 - b) Ketika melanggar aturan, siap untuk diberi sanksi.
- 7) Taat terhadap setiap aturan yang berlaku yang dapat diwujudkan dalam dua indikator sebagai berikut:
- a) Patuh terhadap setiap aturan
 - b) Kerja sesuai aturan

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan bentuk pencapaian pegawai yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitasnya ketika bekerja sesuai dengan tugasnya. Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda, tergantung besar upaya, kesempatan dan skill pegawai tersebut. Kinerja menunjukkan pegawai tersebut berprestasi atau tidak (**Mangkunegara, 2006**). Kinerja dapat diukur berdasarkan indikator berikut ini:

- 1) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah banyak sedikitnya pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dalam target waktu tertentu, Kuantitas dapat dilihat dari kecepatan menyelesaikan pekerjaan, target yang telah dicapai dan hasil pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja
Kualitas kerja menunjukkan seberapa besar pegawai tersebut memiliki kemampuan untuk memahami ruang lingkup kerja, aturan, SOP, tugas dan teknologi yang digunakan dalam perusahaan,
- 3) Sikap
Sikap disini maksudnya seorang pegawai diharapkan bekerja dengan keras, memiliki ketahanan serta mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik.
- 4) Konsistens

Pegawai yang konsisten adalah pegawai yang secara kontinu bekerja dengan baik dan terus menerus melakukan perubahan untuk meningkatkan kemampuannya.

2.4 Hipotesis

H1 : Kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi.

H2 : : Kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja.

H3 : : Kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru dipengaruhi secara simultan dan signifikan oleh kompensasi dan disiplin kerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Lokasi dari penelitian ini bertempat di CV. Lautan Rezeki Pekanbaru yang beralamat di Jl. Arengka II, Komplek Pergudangan Avian, Blok A no 27, Pekanbaru.

3.2 Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan yang ada di perusahaan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru yang berjumlah 40 karyawan adalah populasi penelitian. Sementara sampel juga berjumlah 40 orang sebanyak populasi disebabkan jumlah populasi yang kecil tidak sampai 100 orang. Teknik pengambilan sampel seluruh anggota populasi disebut dengan teknik sampel jenuh.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar dan wawancara beberapa karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru. Kuesioner penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan

dengan setiap indikator kompensasi, disiplin kerja dan kinerja. Setiap indikator memiliki 2 pertanyaan. Jawaban diberikan dalam skala Likert 1-5, sehingga memudahkan responden. Kuesioner juga bersifat tertutup sehingga responden dapat dengan leluasa menjawabnya tanpa tekanan.

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan akan diuji

4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

kevalidan dan realibilitasnya. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda.).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan aplikasi SPSS pada data kuesioner yang disebarkan pada 40 orang karyawan CV. Lautan Rezeki,

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17,591	1,399		-12,578	,000
	x1	,634	,052	,453	12,278	,000
	x2	,650	,037	,644	17,469	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Primer SPSS, 2020.

Persamaan regresi yang dapat dibentuk berdasarkan data pada Tabel 1, sebagai berikut:

$$Y = -17,591 + 0,634 X_1 + 0,650 X_2 + \varepsilon$$

Persamaan di atas dapat menjelaskan hubungan antara setiap variabelnya, sebagai berikut:

- Kinerja akan bernilai konstan yaitu -17,591 ketika tidak ada disiplin kerja dan kompensasi.
- Nilai koefisien kompensasi bernilai 0,634 artinya setiap kenaikan variabel kompensasi sementara variabel disiplin kerja tetap setiap satuannya, maka terjadi penambahan nilai kinerja sebanyak 0,634.

- Besar koefisien disiplin kerja adalah 0,650 memiliki arti ketika kompensasi tetap dan nilai disiplin kerja naik sebanyak satu satuan maka nilai kinerja akan meningkat sebanyak 0,650.

4.2 Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh

- Nilai $t_{hitung} = 12,278 > t_{tabel} = 2,02439$ dan nilai signifikansi kompensasi kecil 0,05, sehingga H_1 diterima. Artinya kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi.
- Nilai $t_{hitung} = 17,469 > t_{tabel} = 2,02439$ dan nilai signifikansi disiplin kerja

(0,000) kecil dari 0,05, sehingga H_2 diterima. Artinya kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru

dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja.

b. Uji F (simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1186,716	2	593,358	553,575	,000 ^b
	Residual	39,659	37	1,072		
	Total	1226,375	39			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber : Data Primer SPSS, 2020.

Dari Tabel 2, nilai $F_{hitung} = 553,575 > F_{tabel} = 3,24$ dan nilai signifikannya (0,000) lebih besar dari 0.05, sehingga H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai

CV. Lautan Rezeki Pekanbaru. Dipengaruhi secara simultan dan signifikan oleh kompensasi dan disiplin kerja.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984 ^a	,968	,966	1,035
a. Predictors: (Constant), x2, x1				

Sumber : Data Primer SPSS, 2020

Dari Tabel 3 diperoleh bahwa besar koefisien determinasinya atau R adalah 0,96 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh sebesar 96,8%. Sementara selebihnya senilai 3,2% dipengaruhi variabel lainnya. Ketika koefisien determinasi bernilai rendah, maka pengaruh dari variabel independen dianggap tidak kuat, begitu juga sebaliknya. Koefisien determinasi yang bernilai sangat tinggi juga dapat diartikan

bahwa kinerja karyawan CV.Lautan Rezeki Pekanbaru dipengaruhi dengan sangat kuat oleh kompensasi dan disiplin kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru masih belum efektif dikarenakan berdasarkan tuntutan dan kebutuhan kerjanya, masih ada sebagian karyawan belum merasakan

- kompensasi yang sepadan, namun sebagian lagi merasa kompensasi yang telah diberikan sudah sepadan.
2. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan disiplin karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum mampu menghasilkan produk yang tepat dan sesuai dengan standar, target dan prosedur perusahaan, sementara sebagian besar karyawan lainnya sudah menghasilkan produk yang layak yang sesuai dengan keinginan perusahaan.
 3. Hasil uji hipotesis 1 “kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi” diterima, sehingga semakin besar kompensasi, semakin tinggi kinerja pegawai.
 4. Hasil uji hipotesis 2 “kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja” diterima, sehingga semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja
 5. Hasil uji hipotesis 3 “kinerja karyawan CV. Lautan Rezeki Pekanbaru dipengaruhi secara simultan dan signifikan oleh kompensasi dan disiplin kerja” diterima, sehingga semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja

5.2 Saran

Adapun saran bagi CV. Lautan Rezeki Pekanbaru sesuai dengan hasil penelitian ini adalah:

- a. Peneliti menyarankan untuk meningkatkan kualitas pemberian kompensasi kepada karyawan melalui pembayaran gaji dan bonus sesuai dengan standar kinerja karyawan.
- b. Peneliti menyarankan agar meningkatkan kualitas disiplin kerja karyawan melalui penegasan pemberian sanksi dan pengawasan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen pemasaran*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Pratama, S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 1–8.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70–77.
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka. Setia

*Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen
Sumber Daya Manusia, Jakarta:
Bum*