



Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat

Lili Sularmi ¹, Ninik Anggraini ², Jeni Andriani ³

¹ Universitas Pamulang

dosen00425@unpam.ac.id, dosen00976@unpam.ac.id, dosen00436@unpam.ac.id

Kata kunci:

Disiplin Kerja,
Kompensasi, Kinerja
Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat. Dengan sampel jenuh maka yang digunakan sebanyak 75 karyawan atau keseluruhan dari jumlah populasi. Hasil penelitian ini berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4% sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda $Y = 16,242 + 0,309X_1 + 0,304X_2$. Artinya meskipun tanpa ada pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), maka karyawan tetap memiliki tingkat prestasi kerja sebesar 16,242. Nilai koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,309 artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,304 artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,344 dan nilai Fhitung lebih besar dari F tabel yaitu $18,875 > 3,120$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Pendahuluan

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumberdaya manusia yang akan mengelola perusahaan agar tetap memiliki pencapaian tujuan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. PT. Devindo Surya Amora yang berdiri sejak Tahun 2011 yang berlokasi di cengkareng timur, kecamatan cengkareng, kota Jakarta barat merupakan perusahaan yang selalu berupaya membantu brand-

brand industry skincare ini dengan menciptakan berbagai produk perawatan rambut, tubuh dan kulit wajah. Kinerja karyawan menurut pengamatan penulis masih kurang baik. Hal ini ditunjukkan presentasi kerja karyawan, mereka melakukan tugas untuk menghasilkan produk kosmetik sesuai dengan target yang telah ditentukan namun realisasinya tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Mathis dan Jakson dalam Masram (2017:138) menyebutkan “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Jadi untuk mendukung kemajuan perusahaan ini perlu adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kerja setiap karyawannya. Kompensasi merupakan kebutuhan utama yang menjadi penghubung terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan selanjutnya. Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal ini berarti kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap kinerja yang selanjutnya juga akan mempengaruhi komitmen perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:118). “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sehubungan dengan hal diatas, maka disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam melaksanakan disiplin kerja akan sangat menentukan sebuah pencapaian tujuan perusahaan. Karena tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai setandar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja karyawan, perusahaan akan lebih mengetahui seberapa jauh pengembangan mutu sdm karyawan telah berhasil dengan efektif.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul diatas maka dapat dirumuskan bahwa masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat.
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat.
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat

2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah *Assosiatif Kuantitatif*. Menurut Suigiyono (2016:11) Metode *assosiatif* bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode *assosiatif* digunakan untuk mengetahui biaya kualitas terhadap produk yang cacat. Dan Metode *Kuantitatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertempat di PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat

Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No	Pernyataan	Nilai hitung	Nilai tabel	Keteran gan
1	Pernyataan 1	0,452	0,3	VALID
2	Pernyataan 2	0,582	0,3	VALID
3	Pernyataan 3	0,691	0,3	VALID
4	Pernyataan 4	0,559	0,3	VALID
5	Pernyataan 5	0,511	0,3	VALID
6	Pernyataan 6	0,640	0,3	VALID
7	Pernyataan 7	0,621	0,3	VALID
8	Pernyataan 8	0,509	0,3	VALID
9	Pernyataan 9	0,584	0,3	VALID
10	Pernyataan 10	0,493	0,3	VALID

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Pernyataan	Nilai hitung	Nilai tabel	Keterang an
1	Pernyataan 1	0,478	0,3	VALID
2	Pernyataan 2	0,547	0,3	VALID
3	Pernyataan 3	0,594	0,3	VALID
4	Pernyataan 4	0,547	0,3	VALID
5	Pernyataan 5	0,376	0,3	VALID
6	Pernyataan 6	0,502	0,3	VALID
7	Pernyataan 7	0,471	0,3	VALID
8	Pernyataan	0,459	0,3	VALID

	8			
9	Pernyataan 9	0,606	0,3	VALID
10	Pernyataan 10	0,616	0,3	VALID

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,642	0,3	VALID
2	Pernyataan 2	0,710	0,3	VALID
3	Pernyataan 3	0,796	0,3	VALID
4	Pernyataan 4	0,842	0,3	VALID
5	Pernyataan 5	0,769	0,3	VALID
6	Pernyataan 6	0,757	0,3	VALID
7	Pernyataan 7	0,752	0,3	VALID
8	Pernyataan 8	0,758	0,3	VALID
9	Pernyataan 9	0,701	0,3	VALID
10	Pernyataan 10	0,701	0,3	VALID

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai yang diolah melalui program SPSS 25 diketahui hasil $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,3) yang didapat melalui R tabel oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa item dalam angket penelitian ini dikatakan valid karena memenuhi kriteria uji validitas sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

a. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Disiplin kerja (X1)	0,664	0,600	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,710	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,864	0,600	Reliabel

Sumber : Data Yang Diolah 2022

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* stres kerja (0,664), motivasi (0,710), dan kinerja (0,864). Semua variabel yang dihasilkan lebih besar dari nilai 0,3 yang didapatkan melalui R_{tabel} .

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07062067
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.054
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,98 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.831	1.203
	Kerja		
	Kompensasi	.831	1.203

Hasil tabel diatas, hasil perhitungan nilai Tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 dengan nilai Tolerance masing – masing variabel independen Stres Kerja dan Motivasi sebesar 0,831. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala Multikolinieritas.

a. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8. Hasil Uji
Heteroskedastisitas**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.993	2.739		1.823	.072
	Disiplin Kerja	.018	.051	.045	.348	.729
	Kompensasi	-.084	.068	-.157	-1.229	.223

b. Uji Autokorelasi (Uji Run Test)

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi (Uji Run Test)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.586 ^a	.344	.326	3.113	2.292

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dari hasil pengujian regresi ini tidak adanya autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-watson (WD) sebesar 2,292 yang berada pada interval 1,550 – 2,460.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16.242	4.330	
	Disiplin Kerja	.309	.081	.400
	Kompensasi	.304	.108	.295

Memiliki

$$Y = 16,242 + 0,309X_1 + 0,304X_2$$

Hasil

4. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi seacara Parsial antara variabel Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.326	3.113

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,586 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 12. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1489.068	2	744.534	166.687	.000 ^b
	Residual	321.599	72	4.467		
	Total	1810.667	74			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, S.KERJA

Uji f pengaruh Stres kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y). berdasarkan hasil pengujian statistik didapat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu didapat bahwa 166,687 > 3,12 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Stres Kera (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji T Disiplin Kerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.242	4.330		3.751	.000
	Disiplin Kerja	.309	.081	.400	3.820	.000
	Kompensasi	.304	.108	.295	2.817	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t pengaruh **Disiplin Kerja** (X_1) Kompensasi (Y) dari hasil Pengujian statistic diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 15,470 > 0,817 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahawa H_0 ditolak dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X_1) parsial terhadap Kompensasi (Y) Karyawan PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat.

Kesimpulan

Penelitian dilakukan pada kinerja karyawan PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat untuk menganalisa pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yaitu dimana diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $(3,939 > 1,666)$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $(0,000 < 0,05)$.
2. Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yaitu dimana diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $(5,143 > 1,666)$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $(0,000 < 0,05)$.
3. Terdapat pengaruh disiplin dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devindo Surya Amora Jakarta Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yaitu dimana diperoleh nilai $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$ atau $(62,354 > 3,120)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

Daftar Pustaka

- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISILIKUID PADA PT.EAGLE INDO PHARMA-TANGERANG*. 1(1), 56–67.
- Handoko. T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta