

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ARTHA GUNA MANDIRI DAN PRIMKOVERI GRUP

Gian Fitralisma¹, Andi Yulianto², Fahira Amelia³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi Brebes, Indonesia

e-mail: *¹gianfitralisma@umus.ac.id, ²andiyulianto@umus.ac.id,

³fahiraamelia643@gmail.com

ABSTRAK

Prestasi kerja kerap menjadi masalah yang sering diabaikan kebanyakan perusahaan, kaitannya dalam hal ini pada PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup ingin memberikan apresiasi bagi karyawan/ pegawai yang kiranya bisa berprestasi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan memahami seberapa besar pengaruh dari variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi prestasi kerja karyawan pada PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup. Sampel yang diambil adalah sejumlah 99 responden untuk penelitian ini dengan teknik secara random. Metode dalam mengumpulkan data penelitian adalah memakai kuesioner dengan memberikan kepada seluruh karyawan/ pegawai PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup. Untuk menganalisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji asumsi klasik, uji F, uji t serta uji korelasi determinasi namun sebelumnya harus mengujikan validitas dan reliabilitas terlebih dahulu datanya. Dengan mengetahui hasil penelitian ini terkait dengan prestasi kerja, PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup dapat mengerti secara lebih mendalam mengenai pandangan karyawan/ pegawai terhadap kompensasi serta disiplin kerja karyawan/ pegawai yang semakin baik dan dapat bekerja lebih baik ke depannya.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Work performance is often a problem that is often ignored by most companies, in this case the relation to PT. Artha Guna Mandiri and Primkoveri Group would like to give appreciation to employees who may be able to excel at work. This research has the aim of understanding how much influence the variables of compensation and work discipline have on employee performance at PT. Artha Guna Mandiri and Primkoveri Group. The sample taken is a number of 99 respondents for this study with a random technique. The method in collecting research data is to use a questionnaire by giving it to all employees / employees of PT. Artha Guna Mandiri and Primkoveri Group. To analyze the data in this study, using the classical assumption test, F test, t test and correlation determination test, however, the data must first be tested for validity and reliability. By knowing the results of this study related to work performance, PT. Artha Guna Mandiri and Primkoveri Group can understand more deeply about the views of employees / employees on compensation and work discipline of employees / employees who are getting better and can work better in the future.

Keywords : Compensation, Work Discipline and Work Performance

1. INTRODUCTION

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Prestasi merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Menurut Dr. Hasrudy Tanjung, (2015) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kemampuan dan kemauan kerja ketersediaan sarana dan prasarana, kebijakan kompensasi baik dalam bentuk finansial dan non finansial yang diterapkan oleh perusahaan, lingkungan kerja dan beberapa faktor lainnya (Nugrahanti et al., 2016). Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan. PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup sebuah perusahaan pembiayaan, memiliki sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugas- tugas yang menciptakan sebuah perusahaan yang terdepan dan terpercaya. Pegawai dituntut untuk lebih memiliki keterampilan, pengetahuan serta motivasi dalam bekerja. Untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja para pegawai, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai bagi para pegawai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Maramis, 2018). Pemberian kompensasi finansial berupa gaji dan tunjangan kerja terhadap pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi. Penelitian ini merumuskan masalah penelitian yaitu : 1) apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup?; 2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup?; 3) apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Group?.

2. LITERATUR REVIEW

Menurut Suyanto, (2017) konsep upah dan gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial saja, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi dapat menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan, sebab kompensasi memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan (Ningsih, 2017). Kebijakan pemberian

Submitted:15 Agustus 2022, **Accepted:** 22 Agustus 2022, **Published:** Agustus 2022

ISSN: 2746-0568 (online), Website: <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma>

kompensasi yang diterima masih belum dapat mencukupi kebutuhan hidup para karyawan, sehingga mengakibatkan adanya indikasi turunya prestasi kerja karyawan (Putra Wibawa & Sriathi, 2017). Menurut (Mulia, 2018) indikator dari program kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Bonus dan insentif
3. Tunjangan

Menurut Mulia, (2018) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan menurut Nasir & Siregar, (2017) adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dzirrusydi et al., (2017) memberikan pengertian disiplin lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Bagaskara & Rahardja, (2018) Indikator variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini menurut (Moekijat, 2010) yaitu :

1. Tingkat Absensi / Kehadiran
2. Ketaatan Terhadap Peraturan
3. Kepatuhan / Kewajiban Terhadap Perintah
4. Ketaatan Terhadap Jam Kerja
5. Kepatuhan Berpakaian Berseragam
6. Kepatuhan dalam Penggunaan dan Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Kantor
7. Bekerja Sesuai Prosedur Kantor.

Menurut Wibowo, (2017) Prestasi kerja karyawan adalah mencakup kecakapan dan antara lain kemampuan melaksanakan tugas, profesionalisme karyawan, dan loyalitas pada organisasi dan tugas berkualitas pekerjaan. Prestasi kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik (Dzirrusydi et al., 2017). Menurut Dr. Hasrudy Tanjung, (2015), indikator-indikator prestasi kerja yang akan diukur adalah sebagai berikut: 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan 4. Sikap Pegawai

3. METHODS

Dalam penelitiannya menggunakan metode survei. Menurut Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi, Ed (1995) yaitu metode penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian ini nantinya akan mengetahui pengaruh antara variabel yang telah ditentukan yaitu menjelaskan pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja serta prestasi kerja karyawan pada kantor PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup. Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 400 orang. Sampel yang diambil sebanyak 200 orang, berdasarkan rumus Slovin dengan teknik prosedur stratified proporsional random sampling. Teknik pengumpulan data dengan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua syarat yaitu Validitas dan Reliabilitas. Dan hasilnya semua valid dan reliabel. Sehingga instrumen dapat digunakan dalam penelitian. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan Analisis Linear Berganda, dan Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t).

4. RESULTS AND DISCUSSION

Uji validitas merupakan pengujian instrumen penelitian sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang inti atau arti sebenarnya yang diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang terdiri dari item- item pernyataan kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan prestasi kerja (Y) memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 seluruh indikator pernyataan tersebut telah memenuhi syarat validitas data. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran di mana pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir pertanyaan yang ada. Suatu instrumen dikatakan reliabel, jika instrumen tersebut memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60.

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	Hasil Validitas	Keterangan	Hasil Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	KO1	0,883	Valid	0,864	Reliabel
	KO2	0,873	Valid		
	KO3	0,887	Valid		
	KO4	0,894	Valid		
	KO5	0,865	Valid		
	KO6	0,224	Valid		

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas variabel disiplin kerja

Variabel	Indikator	Hasil Validitas	Keterangan	Hasil Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0,679	Valid	0,864	Reliabel
	DK2	0,713	Valid		
	DK3	0,693	Valid		
	DK4	0,721	Valid		
	DK5	0,716	Valid		
	DK6	0,547	Valid		
	DK7	0,504	Valid		
	DK8	0,550	Valid		
	DK9	0,559	Valid		

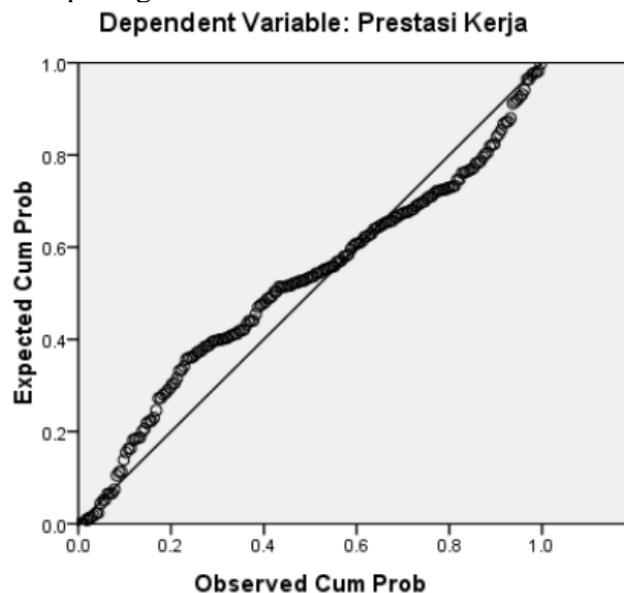
Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas variabel prestasi kerja

Variabel	Indikator	Hasil Validitas	Keterangan	Hasil Reliabilitas	Keterangan
----------	-----------	-----------------	------------	--------------------	------------

Prestasi Kerja	PK1	0,861	Valid	0,831	Reliabel
	PK2	0,876	Valid		
	PK3	0,803	Valid		
	PK4	0,802	Valid		
	PK5	0,827	Valid		
	PK6	0,339	Valid		
	PK7	0,386	Valid		

Analisis uji asumsi klasik

Uji normalitas digunakan buat memastikan apakah sebuah data terdistribusi dengan normal ataupun tidak. Uji normalitas yang digunakan yakni plot grafik, di mana data terdistribusi dengan normal apabila titik-titik di grafik mengikuti sumbu/ garis diagonalnya. Hasil plot grafik bisa dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Dilihat dari gambar di atas, kalau plot dari nilai *standardized residual* ataupun titik-titik membentuk sesuatu pola yang mengikuti garis lurus. Pola dari titik-titik garis lurus semacam pada gambar diatas menandakan kalau data sudah terdistribusi secara normal.

Uji multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

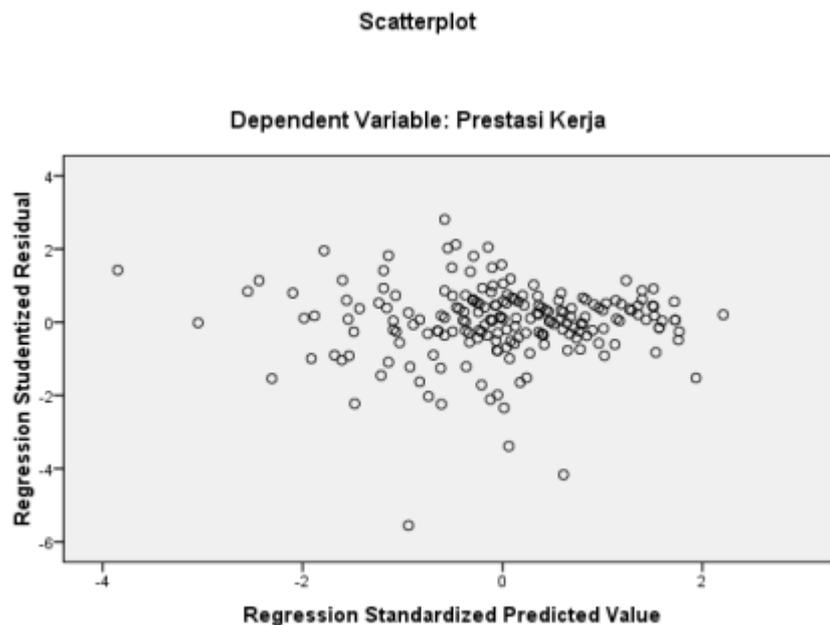
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-4.930	2.500		-1.972	.050		
	Kompensasi	.397	.058	.347	6.802	.000	.496	2.018
	Disiplin Kerja	.567	.050	.581	11.383	.000	.496	2.018

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, variabel X1 dan X2 membuktikan kalau nilai VIF = 4,163 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga bisa disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian ini titik- titik data tidak hanya mengelompok diatas ataupun dibawah saja dan pola tidak berbentuk gelombang yang lebar. Setelah itu menyempit serta melebar kembali, sehingga tidak terjadi Heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dikerjakan dengan Analisis regresi linier berganda buat memperkira besar dari ikatan antara variabel bebas (independen) ialah kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dengan variabel terikat (dependen) ialah prestasi kerja (Y) yang dipaparkan dibawah ini:

Submitted:15 Agustus 2022, **Accepted:** 22 Agustus 2022, **Published:** Agustus 2022

ISSN: 2746-0568 (online), Website: <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma>

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.930	2.500		-1.972	.050
	Kompensasi	.397	.058	.347	6.802	.000
	Disiplin Kerja	.567	.050	.581	11.383	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pengujian Hipotesis Pertama(H1) Nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga bisa disimpulkan kalau H1 diterima yang berarti ada pengaruh X1 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Kedua(H2) Nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,057 > 0,05$, sehingga bisa disimpulkan kalau H2 ditolak yang berarti tidak signifikan pengaruh X2 terhadap Y

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda (Uji F)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9921.790	2	4960.895	288.342	.000 ^a
	Residual	3389.365	197	17.205		
	Total	13311.155	199			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pengujian Hipotesis ketiga (H3) Nilai Sig. dari pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga bisa disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Uji Korelasi Determinasi

Tabel 7. Uji Korelasi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863^a	.745	.743	4.148

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

Besaran pengaruh variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 86%.

5. CONCLUSION

Dari hasil serta pembahasan pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja di PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup. Adapun dapat disimpulkan beberapa hal yaitu berikut: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup. Semakin meningkat kompensasi maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja; (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup. Semakin meningkat disiplin kerja maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja; (3) kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup. Semakin meningkat kompensasi dan disiplin kerja maka akan semakin meningkat pula prestasi kerja. Dan dapat dirumuskan juga beberapa saran. Saran yang diberikan bagi Kantor di PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup yaitu tingkat prestasi kerja akan semakin tinggi bila pegawai dikantor meningkatkan kompensasinya dan prestasi kerja akan semakin tinggi jika disiplin kerja dikantor semakin ditingkatkan

Saran secara praktis bahwa PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Group harus meningkatkan kompensasi serta disiplin kerja agar para karyawan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga akan mempermudah perusahaan dalam proses pengembangan sumberdaya manusia secara merata sedangkan secara teoritis penulis berharap adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui variabel lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja

6. REFERENCES

- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruhmotivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 1–11.
- Dr. Hasrudy Tanjung. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Dzirusyidi, Z., Harlen, H., & Hendriani, S. (2017). Influence Of Workload, Compensation, And Satisfaction Towards Employee Performance With Work Discipline As The Intervening Variable At Pt. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Riau Province. *KURS*, 2(1), 90–100
- Maramis, M. R. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Tenaga Pemasaran pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(7), 144–153.
- Mulia, S. T. & H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Garuda Area Jaya Batam. *Equilibria*, 5(1), 39–50.
- Nasir, M., & Siregar, M. R. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Pln (Persero) Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(1), 104–117.
- Ningsih, S. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1). Nugrahanti, P., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2016). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
- Submitted:**15 Agustus 2022, **Accepted:** 22 Agustus 2022, **Published:** Agustus 2022
ISSN: 2746-0568 (online), Website: <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma>

FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

- (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(1), 67–75.
- Putra Wibawa, I. G., & sriathi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 251257.
- Suyanto. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Banjarmasin Pada PT.Permodalan Nasional Madani (PERSERO) Kantor Cabang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 36.
- Wibowo, A. A. (2017). Komitmen dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja di Pt Somit Karsa Trinerji Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 119.<https://doi.org/10.22236/agregat>