

## Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pilar Kreasi Mandiri

<sup>1,\*</sup>Arya Fauzy Al askari, <sup>2</sup>Rony Edward Utama

<sup>1,\*</sup>Jurusan Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Jakarta  
[aryafauzy23@gmail.com](mailto:aryafauzy23@gmail.com)

<sup>2</sup>Jurusan Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Jakarta  
[r.edwardutama@umj.ac.id](mailto:r.edwardutama@umj.ac.id)

### Article history:

Received July 18, 2024

Revised July 27, 2024

Accepted August 1, 2024

### Abstract

*This study aims to test and analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Pilar Kreasi Mandiri. The method of data collection in this study was by distributing questionnaires to 50 respondents of PT. Pilar Kreasi Mandiri. The method used is an associative quantitative method using primary data and secondary data. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, determination coefficient analysis (adjusted R<sup>2</sup>), multiple linear regression analysis, hypothesis testing using SPSS Version 20. The results show that compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Based on the analysis of the determination coefficient, the R Square is 0.861 or 86.1%, while the remaining 13.9% is influenced by other variables that are not studied or observed.*

**Keywords:** compensation, work discipline, employee performance

## Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Adanya karyawan-karyawan yang berkerja secara lebih baik, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran hasil kerja seorang karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif oleh karyawan tersebut. Jadi, sangat jelas dan transparan bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang sangat efektif dan maksimal, maka sinergi antara karyawan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat. Karyawan memegang peran penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan tersebut, disamping itu seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai, maka dapat berdampak pada kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga karyawan lebih merasa puas atas apa yang diberikan dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi seorang karyawan yang dimaksud adil dan layak adalah bahwa sedapat mungkin kompensasi atau gaji yang diterima dapat menunjang kelangsungan hidup karyawan dan pemberian kompensasi juga harus berdasarkan pada besar kecilnya tanggung jawab dan resiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Selain membutuhkan kompensasi seperti bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain sebagainya, karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta dapat saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Selain kompensasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aromega et al., (2019) menyatakan

bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [1]. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf et al., (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [2]. Penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari & Fuadah (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [3].

PT. Pilar Kreasi Mandiri adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi [4]. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kinerja karyawan sangat penting bagi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Namun, berdasarkan observasi awal, terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan di PT. Pilar Kreasi Mandiri, seperti sering terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan, target kerja yang tidak tercapai, dan masih ada karyawan yang kurang disiplin, seperti terlambat datang, meninggalkan tempat kerja tanpa izin, dan tidak mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Pilar Kreasi Mandiri dipilih peneliti dengan harapan memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan, disiplin kerja yang terganggu akan mempengaruhi karyawan yang karena akan menyebabkan rekan atau anggota lainnya terganggu dan tidak mau merangkap pekerjaan untuk menggantikan karyawan yang tidak hadir. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dan keefesienan seseorang dalam bekerja, jika tidak dilakukan evaluasi maka akan berakibat pada Tingkat kedisiplinan karyawan menjadi rendah dan dapat menurunkan dan menghambat pencapaian Perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen PT. Pilar Kreasi Mandiri dalam merancang sistem kompensasi dan pengelolaan disiplin kerja karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## Metode Penelitian

**Desain penelitian.** Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penulis mencoba untuk mengetahui hubungan antara variabel, yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

**Sumber data.** Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan pada PT. Pilar Kreasi Mandiri selama 3 bulan, yaitu mulai bulan Desember 2023 sampai dengan bulan Januari 2024.

**Teknik pengumpulan data.** Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, dan dokumentasi, lalu pertanyaan dan pernyataan diajukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Pertanyaan atau pernyataan yang ada pada kuisioner bersifat tertutup, sehingga jawaban akan langsung dipilih oleh responden tanpa memberikan kesempatan untuk menjawab diluar dari jawaban yang telah diberikan.

**Teknik analisis data.** Dalam penelitian ini sesuai dengan kriteria yang sesuai pada penelitian, maka populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pilar Kreasi Mandiri yang berjumlah 50 karyawan. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, yaitu teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Demi menghindari subjektivitas dalam penentuan sampel, maka sampel diambil dari populasi menggunakan bantuan program SPSS Versi 20.

## Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat hasil yang telah ditunjukkan pada uji signifikan secara parsial (uji T) dan uji signifikan secara simultan (uji F) dengan hasil olah data program SPSS 20.

### Uji T

1. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.* Nilai t hitung > t tabel dengan nilai 2,067 > 2,012. Selain itu, diketahui nilai sig > 0,05 dengan nilai 0,044 > 0,05 atau 5%. Maka, dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.* Nilai t hitung > t tabel dengan nilai 5,909 > 2,012. Selain itu, diketahui nilai sig < 0,05 dengan nilai 0,000 < 0,05 atau 5%. Maka, dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji T diuraikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.965	3.059		.642	.524		
1 Kompensasi	.117	.057	.246	2.067	.044	.209	4.791
Disiplin Kerja	.692	.117	.703	5.909	.000	.209	4.791

a. Dependent variabel: kinerja karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 20

### Uji F

Berdasarkan hasil uji F, diketahui nilai F hitung > F tabel dengan nilai 54,496 > 3,20. Selain itu nilai sig < 0,05 dengan nilai 0,000 < 0,05 atau 5%. Maka, dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F diuraikan dalam Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil uji F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1021.588	2	510.794	145.948	.000 <sup>b</sup>
Residual	164.492	47	3.500		
Total	1186.080	49			

**Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.** Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil t hitung > t tabel yaitu 2,067 > 2,012 dan nilai signifikansi 0.044 < 0.05. Maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.** Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil t hitung  $>$  t tabel yaitu  $5,909 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.** Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil t hitung  $>$  t tabel yaitu  $54,496 > 3,20$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kesimpulan

1. Variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pilar Kreasi Mandiri. Hal ini dapat terlihat dari hasil t hitung  $>$  t tabel yaitu  $(2,067 > 2,012)$  dan nilai signifikan sebesar  $0,044 < 0,05$  atau 5%, terutama pada P5 yaitu gaji atau upah yang diterima karyawan sesuai dengan jabatan dia sekarang.
2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar Kreasi Mandiri. Hal ini dapat terlihat dari hasil t hitung  $>$  t tabel yaitu  $(5,909 > 2,012)$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5%, terutama pada P1 karyawan mendapatkan hak dalam pemberian gaji sesuai dengan nominal pada kesepakatan awal.
3. Variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pilar kreasi Mandiri. Hal ini dapat terlihat dari hasil F hitung  $>$  F tabel yaitu sebesar  $(52.155 > 3.190)$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5%.

## Daftar Pustaka

- [1] Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- [2] Isvandiar, A., & Fuadah, L. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- [3] Yusuf, R. K., Sjarlis, S., Rahim, D. R. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(3), 219–232. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1250/967>
- [4] <https://www.linkedin.com/company/pt-pilar-kreasi-mandiri/?originalSubdomain=id>. Diakses pada 23 Juli 2024.