

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOMBAK INTAN DI TANGERANG

M. Anton Nurhidayat, S.E., M.M , Dewi Sartika, S.E, M.M., Abdul Azis, S.E., M.M, Aldina Sulistiani Eka Dewi
dosen02200@unpam.ac.id, dosen02208@unpam.ac.id, . dosen02241@unpam.ac.id, aldinasulistiani07@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tombak Intan di Tangerang, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan metode kuantitatif dan pengujian hipotesis. Populasi adalah karyawan yang bekerja di PT. Tombak Intan sebanyak 89 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *Teknik sampling jenuh*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 89 karyawan. Teknik analisis data digunakan dengan: 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Uji Asumsi Klasik, 3. Regresi Sederhana, 4. Regresi Berganda, 5. Koefisien Korelasi, 6. Koefisien Determinasi dan 7. Pengujian Hipotesis, semua pengujian yang dilakukan menggunakan pengoperasian aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah semua item kuesioner dinyatakan valid dengan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,208) dan tingkat reliabel untuk variable Kompensasi (X_1) 0,751, Disiplin Kerja (X_2) 0,667 dan Kinerja Karyawan (Y) 0,639 dimana memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan uji t secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,784 > 1,988) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil penelitian Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan uji t secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,867 > 1,988) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil penelitian pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (49,648 > 2,710) dan signifikan $0,000 < 0,05$, persamaan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar $Y = 11,072 + 0,280X_1 + 0,448X_2$ dan nilai korelasi sebesar 0,732 serta nilai koefisien determinasi sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Tombak Intan, in Tangerang, either partially or simultaneously. This study uses quantitative data with quantitative methods and hypothesis testing. The population is

employees who work at PT. Tombak Intan, as many as 89 employees. The sampling technique used was saturated sampling technique, so that the entire population was sampled, namely 89 employees. Data analysis techniques are used by: 1. Validity and Reliability Test, 2. Classical Assumption Test, 3. Simple Regression, 4. Multiple Regression, 5. Correlation Coefficient, 6. Determination Coefficient and 7. Hypothesis Testing, all tests are carried out using operations SPSS application version 26. The results of this study are all questionnaire items are declared valid by obtaining a value of $r_{count} > r_{tabel}$ (0.208) and a reliable level for variable compensation (X1) 0.751, Work Discipline (X2) 0.667 and Employee Performance (Y) 0.639 which has a value Cronbach Alpha is greater than 0.600. And the results of this study indicate that Compensation (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with a partial t test, the value of $t_{count} > t_{table}$ or (7,784 > 1,988), it is also strengthened by a significance value of 0.000 < 0.05. With this it can be concluded that H01 is rejected and Ha1 is accepted. The results of the research on Work Discipline (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with a partial t test, the value of $t_{count} > t_{table}$ or (8,867 > 1,988), this is also strengthened by a significance value of 0,000 < 0.05. With this it can be concluded that H02 is rejected and Ha2 is accepted. The results of the study the effect of Compensation and Work Discipline simultaneously have a positive effect on Employee Performance, this is evidenced by the value of $F_{count} > F_{table}$ or (49.648 > 2.710) and significant 0.000 < 0.05, multiple linear regression equations to determine the effect of compensation and work discipline on performance Employees with a value of $Y = 11.072 + 0.280X1 + 0.448X2$ and a correlation value of 0.732 and a coefficient of determination of 53.6%, while the remaining 46.4% is influenced by other factors not examined in this study. So it can be concluded that H03 is rejected and Ha3 is accepted.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan dengan efektif dan efisien. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Perusahaan yang berhasil adalah yang secara efisien dan efektif mampu mengkombinasikan sumber daya yang dimiliki perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:75). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu faktor penting yang sangat mendukung pemberian pelayanan yang baik pada konsumen adalah faktor sumber daya manusianya.

Fenomena yang terjadi dalam hal kinerja karyawan pada PT. Tombak Intan yaitu tentang rendahnya kinerja karyawan pada PT. Tombak Intan berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan dimana kuantitas dan kualitas pekerjaan masih memperoleh hasil yang kurang memuaskan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan
berdasarkan Pencapaian Tahun 2019

HASIL RATA – RATA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN			
No	Indikator Penilaian	Nilai	Hasil
1	Kuantitas Pekerjaan	65	Kurang Baik
2	Kualitas Pekerjaan	70	Cukup
3	Tanggung Jawab	74	Cukup
4	Kerja Sama	80	Baik
5	Inisiatif	73	Cukup
Klasifikasi Nilai: ≤ 100 (Baik Sekali), ≤ 8.5 (Baik), ≤ 7.5 (Cukup), ≤ 6.5 (Kurang Baik), ≤ 5.5 (Gagal)			

Sumber : PT. Tombak Intan Tangerang 2020

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa hasil penilaian yang dilakukan oleh human resources departemen (HRD) secara keseluruhan pada saat tes kinerja dan psikotes menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum dapat memberikan kinerjanya dengan maksimal kepada perusahaan terutama dalam hal kuantitas dan kualitas pekerjaan yang memiliki poin terkecil, Hal ini memicu perusahaan berusaha mencari tahu penyebab poin tersebut menjadi masalah apakah terdapat beban kerja yang berlebihan, kurangnya komunikasi ataukah ada hal lain yang menjadi penyebabnya.

Ada dua hal yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu faktor kompensasi dan disiplin kerja terkait dengan kinerja pegawai. Faktor pertama adalah mengenai kompensasi. Kompensasi di dalam perusahaan merupakan suatu unsur penting karena penentuan besar kecilnya kompensasi yang diberikan secara tidak langsung memberikan dampak bagi kinerja perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu besar tanpa adanya perubahan di dalam kinerja perusahaan tentu hal tersebut dapat merugikan perusahaan dan begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan terlalu kecil pastinya karyawan akan bekerja secara tidak maksimal sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016:118). Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, maka mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus dipertimbangkan secara matang agar tidak terjadi ketimpangan didalam perusahaan, dalam hal ini ketimpangan yang dimaksud adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan apakah kinerja tersebut menjadi semakin baik, biasa saja, atau menjadi buruk.

Fenomena yang terjadi dalam hal kompensasi pada PT. Tombak Intan yaitu berupa gaji yang masih dibawah upah minimum kabupaten/kota, dimana peran dan tanggung jawab karyawan tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1.2
Data Gaji Karyawan pada PT. Tombak Intan Tangerang Tahun 2019

Jabatan	Rill	UMK
Manajer	8.000.000	3.842.000
Staff Office	3.842.000	3.842.000
Marketing	3.000.000	3.842.000
Security	3.200.000	3.842.000
OB	2.500.000	3.842.000

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat selisih gaji dari yang seharusnya terhadap kenyataan yang sesungguhnya dimana dikatakan dari staff marketing ke bawah masih belum memenuhi standar upah minimum yang ada sehingga menimbulkan kekecewaan pada segi kompensasi yang berdampak pada semangat kerja karyawan untuk mencapai setiap target yang dibebankan. Walaupun dampaknya belum membahayakan keberlangsungan roda perusahaan tetapi jika kondisi tersebut dibiarkan bisa menjadi ancaman bagi perusahaan.

Selain dari faktor kompensasi, faktor lain adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktifitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Contoh dalam hal ini adalah jika seorang karyawan sering alfa atau datang terlambat maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan organisasi di mana dia bekerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:356). Kepatuhan terhadap

peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan.

Fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja pada PT. Tombak Intan yaitu waktu jam kerja yang tidak sesuai dengan standar jam kerja yang menjadikan karyawan tidak disiplin dalam bekerja sehingga masih banyak karyawan yang tidak mengikuti aturan tata tertib perusahaan.

Tabel 1.3
Data Disiplin Kerja pada PT. Tombak Intan Tangerang Berdasarkan Kehadiran Karyawan Januari – Desember 2019

Bulan	ABSENSI			Jumlah Karyawan
	Alfa	Izin	Datang Terlambat	
Januari	64	54	110	89
Februari	72	36	90	89
Maret	78	42	75	89
April	80	24	70	89
Mei	74	18	100	89
Juni	70	30	60	89
Juli	64	48	65	89
Agustus	56	72	80	89
September	60	48	85	89
Oktober	72	72	50	89
November	92	66	75	89
Desember	88	54	90	89

Sumber : PT. Tombak Intan Tangerang 2020

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil absensi kerja pada kehadiran karyawan pada periode Januari

hingga Desember 2019. Secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana dari keseluruhan karyawan baik yang datang terlambat maupun alfa cenderung fluktuasi atau mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan, hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya disiplin kerja karyawan.

Ketidakhadiran karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbelengkalai. Ketidakhadiran merupakan sikap rendahnya disiplin kerja. Jika disiplin kerja dilakukan secara optimal, besar kemungkinan dapat menghasilkan kinerja yang baik. 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.

Berdasarkan pernyataan tersebut Penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tombak Intan di Tangerang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas untuk mencegah terjadinya ketimpangan dan kerancuan dalam pembahasan, maka diberikan suatu perumusan masalah. Adapun perumusan masalah yang dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tombak Intan Tangerang?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tombak Intan Tangerang?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tombak Intan Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Didalam penulisan skripsi ini penulis mempunyai tujuan yang akan dicapai didalam pembahasan skripsi ini. Adapun tujuan dari penelitian skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tombak Intan Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tombak Intan Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tombak Intan Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen banyak dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai definisi yang mempunyai ragam penekanan yang berbeda. Dalam hal ini, manajemen dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manager untuk mengarahkan bawahan atau orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya sebuah tujuan.

Menurut Hasibuan (2016:01) “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Manajemen banyak digunakan dalam berbagai bidang dalam mengatur atau memimpin dan mengelola seluruh sumber daya dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar sesuai dan mencapai sasaran yang diinginkan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Bila kinerja optimal dan terjadinya suatu kesalahan sangat kecil jika diukur dari sudut pandang setiap orang maka dapat dikatakan pemberian kompensasi berjalan dengan sangat baik. Kinerja karyawan yang optimal tentu saja memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja juga

merupakan suatu elemen penting didalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan.

Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Perfomance* atau *Actual Perfomance* (Prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Mangkunegara (2015:75) “berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) “kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi–fungsi atau indikator–indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:480) “dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa Kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kemampuan dan motivasi saling menentukan satu sama lain dengan kinerja, artinya setinggi apapun tingkat kemampuan pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal bila dikerjakan dengan motivasi yang rendah, demikian juga sebaliknya”.

Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari

asaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Dari beberapa definisi di atas, dapat dibuat sintesa bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawannya sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja dengan keras, maka hal tersebut bisa menjadi motivasi yang baik untuk para karyawan agar mau bekerja lebih keras lagi untuk kemajuan perusahaan. Kompensasi di dalam perusahaan merupakan suatu unsur penting karena penentuan besar kecilnya kompensasi yang diberikan secara tidak langsung memberikan dampak bagi kinerja perusahaan.

Jika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu besar tanpa adanya perubahan di dalam kinerja perusahaan tentu hal tersebut dapat merugikan perusahaan dan begitu juga sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan perusahaan terlalu kecil pastinya karyawan akan bekerja secara tidak maksimal sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus dipertimbangkan secara matang agar tidak terjadi ketimpangan di dalam perusahaan dalam hal ini ketimpangan yang dimaksud adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan apakah kinerja tersebut menjadi semakin baik, biasa saja, atau menjadi buruk.

Menurut Hasibuan (2016:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2012:108) “bahwa faktor pendorong pentingnya yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi”. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya pada perusahaan dengan harapan mendapat kompensasi.

Menurut Marwansyah (2016:269) “Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan”.

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji, upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan, sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib

dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) “mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2014:193) “mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2016:86) “disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu di abaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk.

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian disiplin kerja merupakan suatu kesediaan karyawan untuk mematuhi semua peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilaksanakan di PT.

Tombak Intan yang bertempat di Jl. H. Soleh No. 9 Kp. Bungaok Rt 005 Rw 002, Caringin, Kec. Legok, Kab. Tangerang, 15820. Penelitian ini dilakukan karena penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja pada PT. Tombak Intan.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan Oktober 2020 s/d Januari 2021. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan hasil skripsi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Tombak Intan yang berjumlah 89 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. menurut Arikunto (2014:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dengan ini sampel yang digunakan adalah 89 karyawan.

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Tombak Intan di Tangerang

PT. Tombak Intan berada di Jl. H. Soleh No. 9 Kp. Bungaok Caringin Legok Tangerang 15820, Telp : (021) 29443391-93. PT. Tombak Intan didirikan di Republik Indonesia berdasarkan Akta No. 19 dari Notaris Robert Purba, SH., tanggal 12 Oktober 2005. Akta pendirian ini telah memperoleh pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. C-32542HT.01.01.TH2005 tanggal 8 Desember 2005. Anggaran dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir berdasarkan Akta No. 2 tanggal 9 September 2014 dari Notaris Weni Kurniawati Hami Seno, SH., dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-07666.40.20.2014 Tahun 2014 pada tanggal 9 September 2014.

Sesuai dengan pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, maksud dan tujuan perusahaan adalah berusaha dalam bidang perdagangan umum, keagenan, perwakilan, kontraktor jasa, angkutan, percetakan, pertanian, pertambangan, real estat, industry dan konsultan. Saat ini kegiatan usaha utama yang dijalankan oleh Perusahaan adalah pengembangan perumahan. Proyek perumahan pertama yang digarap oleh PT. Tombak Intan Tangerang adalah The Green Residence Legok yang memiliki lahan sekitar 5 hektare memiliki konsep perumahan cluster dan berlokasi di Kawasan Legok, Tangerang. Tahap pertama pembangunan ini yaitu Tipe Green Apple yang berjumlah 125 unit perumahan dan semua unit telah terjual dalam waktu 5 bulan saja. Kemudian PT. Tombak Intan mengembangkan berbagai tipe perumahan lainnya seperti Tipe Bougenville berjumlah 80 unit perumahan, Tipe Jasmine berjumlah 80 unit perumahan, hingga tipe yang paling

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

mewah yaitu Tipe Sapphire dengan jumlah 40 unit perumahan. Jika ditotal maka seluruh perumahan yang ada berjumlah 325 unit perumahan.

PT. Tombak Intan Tangerang ini telah menunjukkan komitmennya dengan membangun rumah – rumah terlebih dahulu sebelum dipasarkan agar para calon konsumen dapat melihat bangunan nyata bukan hanya secarik gambar saja. PT. Tombak Intan Tangerang akan merealisasikan proyek–proyek selanjutnya yang diharapkan akan memberikan kontribusi dalam dunia properti. Dengan komitmen tinggi, kerja keras dan hati yang tulus, PT. Tombak Intan Developer & Real Estate percaya akan menjadi salah satu Perusahaan Pengembang Properti Terbaik.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk mempermudah pembahasan atas analisis yang dilakukan, akan dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang meliputi kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2.1 Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji regresi secara parsial, pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai persamaan regresi $Y = 18,047 + 0,545X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,641 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,411 atau sebesar 41,1% sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,784 > 1,988$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya mengenai Kompensasi, yaitu oleh Lili Sularmi (2018), dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta)”.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,410.

4.2.2 Pengaruh Disiplin kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji regresi secara parsial, pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai persamaan regresi $Y = 13,822 + 0,655X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,689 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,475 atau sebesar 47,5% sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,867 > 1,988$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya mengenai Disiplin kerja, yaitu oleh Febri Fitriani Badiah (2019), dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Oppo Indonesia Tangerang)”. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan karena memiliki nilai t_{hitung} 8,451 $> t_{tabel}$ 2,017.

4.5.3 Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil olah data diatas akan menjelaskan pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama) menghasilkan nilai persamaan regresi $Y = 11,072 + 0,280X_1 + 0,448X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,732 artinya memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simutan sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis

diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($49,648 > 2,710$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ruli Haris (2019), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Dwi Tunggal Putra Jakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan karena memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,071 > 2,70$

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,047 + 0,545X_1$, nilai korelasi sebesar 0,641 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 41,1% sedangkan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,784 > 1,988$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,822 + 0,655X_2$ nilai korelasi sebesar 0,689 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 47,5% sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,867 > 1,988$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan

H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,072 + 0,280X_1 + 0,448X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,732 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($49,648 > 2,710$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tombak Intan di Tangerang.

5.2 Saran

1. Kompensasi, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,38 dengan jawaban rata-rata responden memilih jawaban kurang setuju. Artinya pihak perusahaan harus mengevaluasi kembali apakah ada atau tidaknya kesesuaian antara pekerjaan dengan gaji yang diberikan.
2. Disiplin kerja, pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu karyawan jarang sekali pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,36 dengan jawaban rata-rata responden memilih jawaban kurang setuju. Artinya Karyawan lebih sering pulang tidak tepat waktu atau melebihi batas waktu jam kerja dan untuk lebih baik lagi perusahaan harus bisa mengontrol jam kerja karyawan dan mengevaluasi kembali apakah beban kerja yang diberikan perusahaan menjadi

penyebab karyawan pulang tidak sesuai waktu atau apakah ada hal lain yang menyebabkannya.

3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu bobot pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan karyawan dimana hanya mencapai rata-rata score sebesar 3,39. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memikirkan bobot pekerjaan para karyawan apakah sudah efektif dan efisien atau belum.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Andi Supangat. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Anoraga, Pandji. (2015). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badiah, Febri Fitriani. (2019). “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oppo Indonesia Tangerang”. Dalam jurnal Universitas Pamulang.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Desenja, Bimpi Arispa. (2019). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Tangerang Selatan Bagian Produksi”, Skripsi Mahasiswa Universitas Pamulang.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Ghozali. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Haris, Ruli (2019). “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Tunggal Putra Jakarta”. Dalam jurnal Universitas Pamulang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM Edisi Revisi Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hermansyah, Yakup. (2018). “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rani Nofia Jaya (Ray White Bintaro Tangerang Selatan)". Dalam jurnal Universitas Pamulang.

- Istijanto. (2009), *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Malhotra, N.K. (2009), *Riset Pemasaran, Edisi keempat, Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Dua Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta, CV
- Safiuddin, Muhammat. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang". Dalam jurnal Universitas Pamulang.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Setiawan, Muhammad. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Unika Atmajaya – Semarang Jakarta Selatan". Dalam jurnal Universitas Pamulang.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistik*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sularmi, Lili. (2018). "Pengaruh Kompensasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wom Finance, Tbk Jakarta". Dalam jurnal Universitas Pamulang, Jenius Vol.2 No.1 September 2018.
- Sularmi, Lili. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk". Dalam jurnal Universitas Pamulang Jenius Vol. 3 No.1 September 2019.
- Susanto, Dwi. (2019). "Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bangun Satya Wacana Kelompok Kompas Gramedia Palmerah Barat". Dalam Jurnal Universitas Pamulang.
- Sutrisno Edy, M,Si. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.