

PENGARUH DISIPLIN, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENASASI TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA (STUDI KASUS PT KRAKATAU NIAGA BERSAMA)

Gita Pravesti
Staff Pengajar Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik
Universitas Persada Indonesia – Y.A.I
Jl. Salemba Raya 79A/, Jakarta Pusat
Telepon : 62-21-3914075
Fax : 62-21-3147910

Abstrak

Pada perusahaan *outsourcing*, sumber daya manusia sangatlah penting sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi hal mutlak agar perusahaan mempunyai daya saing yang kuat, karena pada dasarnya kinerja berhubungan erat dengan pemenuhan sasaran individu dan akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi. Pada tahun 2015, kinerja tenaga kerja PT Krakatau Niaga Bersama tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kerja PT Krakatau Niaga Bersama dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh tenaga kerja PT Krakatau Niaga Bersama yang dioutsourcingkan kepada PT Krakatau Steel sejumlah 40 orang yang terdiri dari *Office Boy*, Sekretaris dan Pengemudi. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert dengan nilai 1 – 10 (dari sama sekali tidak setuju sampai sangat setuju sekali). Pertama kuesioner di uji reliabilitas dan validitas, selanjutnya di lakukan uji asumsi klasik. Uji deskriptif dilakukan untuk menentukan *scoring* untuk setiap variabel, lalu dilakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS 16. Dengan hasil terdapat pengaruh positif dari disiplin terhadap kinerja tenaga kerja PT Krakatau Niaga Bersama dan terdapat pengaruh yang negatif dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kerja PT Krakatau Niaga Bersama.

Kata Kunci : Kinerja, Disiplin, Kepemimpinan, Kompensasi, Regresi Linier Berganda

PENDAHULUAN

Bila dibandingkan dengan perekonomian Indonesia yang sedang mengalami ujian berat akhir-akhir ini, persaingan usaha akan menjadi ketat sehingga

perusahaan selalu dituntut untuk lebih inovatif dalam mengembangkan pelayanan produk/jasa. Disamping itu, perusahaan juga dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing, baik dalam hal kualitas, jenis pelayanan, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional sehingga sumber daya manusia memegang peranan penting dalam peningkatan pelayanan dan dapat ikut bersaing dengan perusahaan lain.

Selama ini perindustrian di Indonesia banyak menggunakan perusahaan outsourcing, terutama dalam pengadaan tenaga kerja, misalnya untuk tenaga kerja office boy. Karena adanya kelesuan perindustrian di Indonesia, banyak perusahaan yang tutup atau melakukan pengurangan tenaga kerja, sehingga banyak perusahaan outsourcing yang merubah proses bisnisnya.

Perusahaan-perusahaan yang masih bertahan harus dapat mempertahankan eksistensinya agar dapat terus bersaing. Pada perusahaan outsourcing, sumber daya manusia sangatlah penting sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi hal mutlak agar perusahaan mempunyai daya saing yang kuat, karena pada dasarnya kinerja berhubungan erat dengan pemenuhan sasaran individu dan akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi.

PT. KRAKATAU NIAGA BERSAMA merupakan anak perusahaan Primer Koperasi Karyawan Krakatau Steel Group yang bergerak dalam bidang jasa penyedia tenaga alih daya (outsourcing), seperti tenaga sekretaris, pelayan (*Office Boy*), keamanan dan transportasi (rental kendaraan dinas), terutama untuk perusahaan-perusahaan di lingkungan Krakatau Steel Group. Pada tahun 2015, PT Krakatau Niaga Bersama mengadakan survey penilaian kinerja tenaga kerja yang ditempatkan pada PT Krakatau Steel, dan didapatkan hasil kinerja sekretaris 75%, kinerja *office boy* 71% dan kinerja pengemudi 72%, kinerja ini masih dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT Krakatau Niaga Bersama yaitu 95%.

Pada tahun 2015, jumlah jam keterlambatan rata-rata per bulan adalah 44 jam 5 menit, atau 1 jam 6 menit per tenaga kerja, padahal pada peraturan perusahaan telah ditetapkan bahwa maksimal keterlambatan hanya 15 menit per tenaga

kerja per bulan. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat disiplin masih kurang sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal ini mungkin tidak disenangi. Sedangkan pada PT Krakatau Niaga Bersama peraturan yang sering berubah tergantung pada situasi dan kondisi tenaga kerja, terkadang tidak adanya kejelasan tentang suatu hal, tidak adanya buku panduan peraturan perusahaan dan *job desk* yang menjadi acuan menjadi keluhan tersendiri dari para tenaga kerja.

Dalam sistem manajemen SDM terhadap kinerja pegawai, selain disiplin dan kepemimpinan, adalah kompensasi yang merupakan salah satu variabel pemenuh kebutuhan fisiologis. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja. Pada PT Krakatau Niaga Bersama, jumlah jam lembur setiap bulan dibatasi untuk OB hanya 32 jam dan untuk sekretaris 20 jam per bulan, sehingga jika OB atau sekretaris jumlah jam lembur di atas batas yang telah ditentukan, maka sisa kelebihan jam lembur tidak dibayarkan dengan perhitungan jam lembur adalah $1 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$ (tanpa adanya perbedaan upah antara jam pertama dengan jam selanjutnya). Sedangkan pada peraturan pemerintah lembur maksimal adalah 3 jam perhari dan 14 jam perminggu, dengan asumsi satu bulan ada 4 minggu, maka jam kerja lembur maksimal yang ditetapkan pemerintah adalah 54 jam perbulan (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri No. 102/MEN/VI/2004) dengan perhitungan upah lembur untuk jam pertama $1,5 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$ dan untuk jam ke dua dan ke tiga perhitungan upah jam lembur adalah $2 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kerja baik secara simultan maupun parsial?
- b. Bagaimana usulan perbaikan yang harus dilakukan?

Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui derajat dan arah pengaruh disiplin, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kerja baik secara simultan maupun parsial.
- b. Memberikan usulan perbaikan yang harus dilakukan.

Manfaat penelitian secara khusus untuk :

- a. Sebagai tambahan informasi bagi pembaca khususnya perusahaan yang bergerak pada bidang jasa untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Memberikan sumbangan pikiran kepada perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam hal disiplin, kepemimpinan dan kompensasi pegawai hubungannya dengan peningkatan prestasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kinerja

Kinerja pada dasarnya berhubungan erat dengan pemenuhan sasaran individu dan akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi, karena itu tugas penting bagi pihak manajemen untuk merumuskan kinerja lebih dahulu, yaitu menentukan hasil apa yang diharapkan dari perilaku pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Standar kinerja dirumuskan sebagai tolak ukur untuk mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan dan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar itu dapat pula dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Dari uraian-uraian diatas, dapat diambil kesimpulan mengenai kinerja, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang dipengaruhi 3 (tiga) faktor utama yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011). Adapun pengertian disiplin kerja menurut Umar (2000) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Sastrohadiwiryono (2001) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi/mengontrol pikiran serta tingkah laku orang lain yang ada di bawah pengawasannya tanpa adanya pemaksaan dalam pelaksanaannya dilakukan dengan memotivasinya, seorang pemimpin harus dapat mengarahkan semua potensi sumber daya manusia secara maksimal dan seefektif mungkin ke arah tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Definisi Kompensasi

Menurut Umar (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan. Dari sekian pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2009) ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

Studi dari Penelitian Lain yang Mendukung

Pada penelitian yang dilakukan oleh Serban (2013) menunjukkan hubungan korelasi yang kuat antara nilai PMA (*Performance Management Analysis*) dengan nilai pada PMA-aspek yaitu (*Responsibility structure, content, integrity, manageability, acoountability, management style, action orientation, communication dan alignment*) dan kinerja relatif kompetitif bagi organisasi dalam sampel penelitian. Ini menunjukkan bahwa, skor yang lebih tinggi pada PMA-aspek terkait dengan kinerja yang lebih baik. Sedangkan berdasarkan penelitian Selden dan Sowa (2011) menghasilkan kesimpulan bahwa pada penelitian terdapat 3 hasil, yaitu

praktek kinerja diterapkan berbeda dari persepsi prakteknya, alat manajemen kinerja kurang dimanfaatkan dan manajemen kinerja dikaitkan dengan hasil positif karyawan.

Selanjutnya penelitian Switzer dan Bourdon (2011) dapat disimpulkan praktek manajemen tidak memiliki dampak yang signifikan untuk organisasi nirlaba. Mills dan Smith (2011) menunjukkan bahwa beberapa sumber daya pengetahuan (seperti struktur organisasi, penerapan pengetahuan) secara langsung berhubungan dengan kinerja organisasi, sementara yang lain (seperti teknologi, konversi pengetahuan), meskipun prasyarat penting bagi manajemen pengetahuan, tidak terkait langsung dengan kinerja organisasi. Pada Lakhal, et al (2006) memberikan bukti empiris bahwa praktek manajemen mutu memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan skala Likert (skala 1 sampai dengan 10). Kuesioner dibagikan kepada koresponden sebanyak 40 orang tenaga kerja PT Krakatau Niaga Bersama yang dioutsourcingkan kepada PT Krakatau Steel. Hasil kuesioner yang sudah didapatkan diuji validitas dan reliabilitas. Pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu jika r hitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan valid dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka kuesioner tersebut tidak valid. Uji validitas menggunakan SPSS 16, dengan membandingkan data setiap variabel dengan keseluruhan nilai total. Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach's. Pengambilan keputusan pada uji reliabilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari r tabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara baik. Uji asumsi terdiri dari uji

normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai terendah dan tertinggi dari data tersebut, nilai tengah, rata-rata, dan modus dari data yang sudah diperoleh, sehingga dapat melakukan *scoring* variabel.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Pengujian hipotesis, dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) masing-masing variabel bebas terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diujikan terhadap Kinerja pada PT KNB.
- b. Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diujikan terhadap Kinerja pada PT KNB.

Selanjutnya, dilakukan uji korelasi antar dimensi. Uji korelasi antar dimensi ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antar dimensi variabel bebas dengan dimensi variabel terikat.

ANALISIS DATA

Setelah data kuesioner terkumpul, selanjutnya di uji validitas menggunakan SPSS dengan signifikansi 5%, berikut hasil uji validitas kuesioner dari setiap variabel terikat dengan variabel bebas:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Disiplin

No. Pertanyaan	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,747	0,312	Valid
X1_2	0,456	0,312	Valid
X1_3	0,675	0,312	Valid
X1_4	0,728	0,312	Valid
X1_5	0,349	0,312	Valid
X1_6	0,621	0,312	Valid
X1_7	0,492	0,312	Valid
X1_8	0,339	0,312	Valid
X1_9	0,327	0,312	Valid

Dari Tabel 1 dapat dilihat jika r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga data yang kuesioner tersebut dianggap valid. Pada Tabel 2 dan Tabel 3 juga menerangkan r hitung pada variabel kepemimpinan dan kompensasi lebih besar dari r tabel sehingga kuesioner tersebut dianggap valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
X2_1	0.724	0.312	VALID
X2_2	0.415	0.312	VALID
X2_3	0.479	0.312	VALID
X2_4	0.810	0.312	VALID
X2_5	0.646	0.312	VALID
X2_6	0.656	0.312	VALID
X2_7	0.509	0.312	VALID
X2_8	0.394	0.312	VALID

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompensasi

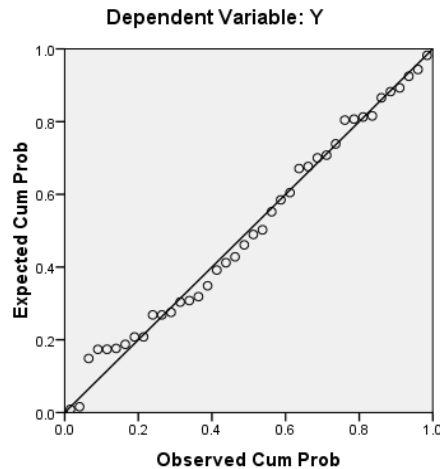
Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket.
X3_1	0.803	0.312	VALID
X3_2	0.435	0.312	VALID
X3_3	0.608	0.312	VALID
X3_4	0.790	0.312	VALID
X3_5	0.666	0.312	VALID
X3_6	0.579	0.312	VALID
X3_7	0.528	0.312	VALID

Setelah semua data kuesioner valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil rekapitan uji reliabilitas pada Tabel 4, ketiga variabel bebas dapat dilihat dengan nilai Alpha lebih besar dari r tabel sebesar 0.6, sehingga data dari kuesioner tersebut dianggap konsisten dan dapat diandalkan.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Terikat

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Ket.
Disiplin	0.690	0.6	Valid
Kepemimpinan	0.726	0.6	Valid
Kompensasi	0.758	0.6	Valid

Setelah semua data dinyatakan valid, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.



Gambar 1. Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

Uji multikolinieritas membandingkan nilai tolerance dan nilai VIF. Dari tabel 5 dapat dilihat nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ($Tolerance > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($VIF < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Tabel 5. Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

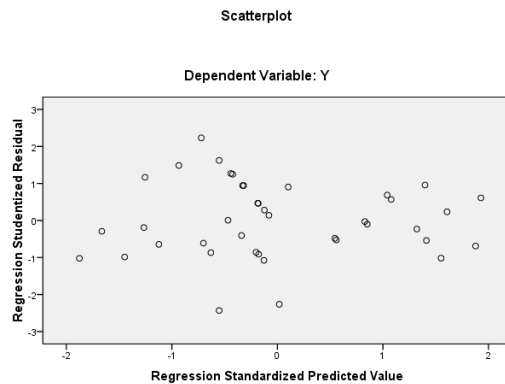
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	.994	1.006
	Kepemimpinan	.991	1.009
	Kompensasi	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji autokorelasi adalah dengan membandingkan nilai DW. Nilai DW yang memenuhi syarat yaitu dalam range $DU < DW < 4-DU$ (dengan nilai DU 1,659). Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1,734$ dan masuk dalam range $1.669 < 1.734 < 2.341$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Grafik scatter plot (Gambar 2) memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi

PENGARUH DISIPLIN, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENASASI TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA (STUDI KASUS PT KRAKATAU NIAGA)

ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.



Gambar 2. Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat nilai rata-rata, median, modus, standar deviasi, dan varians dari data kuesioner. Berikut hasil data menggunakan SPSS dari keempat variabel:

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Bebas

Variabel	N	Range	Min.	Max.	Sum	Mean	Modus	Std. Deviasi	Varians
X1	360	6	4	10	2701	7.50	8	1.092	1.192
X2	320	6	4	10	2311	7.22	8	1.283	1.647
X3	280	6	4	10	2077	7.42	8	1.239	1.534
Y	280	6	4	10	2087	7.45	8	1.187	1.410

Pada tabel 6 dari keempat variabel tersebut memiliki kesamaan nilai range, minimal, maksimal, dan modus yang masing 6, 4, 10 dan 8. Nilai minimal mengindikasikan bahwa dari keempat variabel tidak ada responden yang menjawab sama sekali tidak setuju, sangat tidak setuju atau tidak setuju dan nilai yang paling dipilih adalah 8 yaitu setuju. Nilai rata-rata digunakan untuk memberikan peringkat pada masing-masing variabel. Untuk nilai rata-rata yang terbesar adalah variabel disiplin sebesar 7.50, nilai rata-rata yang terbesar kedua adalah nilai variabel kinerja sebesar 7.45, yang ketiga adalah nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 7.42 dan yang paling rendah adalah nilai rata-rata variabel kepemimpinan yaitu 7.22. Semakin besar nilai rata-rata mengindikasikan bahwa semakin besar pula penilaian dari koresponden terhadap variabel tersebut.

Hasil analisis regresi linier ganda menggunakan SPSS menghasilkan tiga tabel utama sebagai berikut :

Tabel 7. Model Summary Disiplin, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.911	.904	1.517

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi

Dari tabel 7. diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,954. Nilai Adj. $R^2 = 0.911$ menunjukkan bahwa X1, X2 dan X3 dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 91.1% variasi Y sedangkan 8.9% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 8. Anova Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	848.887	3	282.962	122.896	.000 ^a
	Residual	82.888	36	2.302		
	Total	931.775	39			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan dan Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Disiplin, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9 Koefisien Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.132	4.333		.030	.976
	Disiplin	.905	.047	.951	19.070	.000
	Kepemimpinan	-.16	.041	-.019	-.385	.702
	Kompensasi	-.158	.044	-.178	-3.561	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji korelasi antara dimensi variabe bebas dengan dimensi variabel terikat dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dimensi variabel bebas dengan dimensi variabel terikat. Untuk variabel bebas yaitu disiplin (X₁) memiliki 3 dimensi, kepemimpinan (X₂) memiliki 2 dimensi dan kompensasi (X₃) memiliki 2 dimensi. Sedangkan untuk variabel terikat yaitu kinerja (Y) memiliki 4 dimensi. Selanjutnya dihitung korelasi antar dimensi X dengan Y. Berikut hasil korelasi antar dimensi variabel terikat dengan dimensi variabel bebas:

Tabel 4.10 Korelasi Antar Dimensi X dengan Y

**PENGARUH DISIPLIN, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENASASI
TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA
(STUDI KASUS PT KRAKATAU NIAGA)**

		Kinerja Tenaga Kerja			
		Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Lama Jam Kerja	Supervisi
Disiplin	Tujuan Disiplin	0.841	0.866	0.303	0.449
		0	0	0.057	0.004
	Faktor Pendukung Disiplin	0.675	0.738	0.484	0.692
		0	0	0	0
Kepemimpinan	Faktor Penentu Disiplin	0.257	0.382	0.164	0.456
		0.11	0.015	0.313	0.003
	Kecakapan dalam kelompok	-0.005	-0.077	-0.039	0.04
		0.976	0.639	0.812	0.808
Kompensasi	Kepemimpinan Karismatik	-0.073	-0.042	-0.048	0.291
		0.654	0.795	0.768	0.069
	Kompensasi Finansial Langsung	0.076	-0.166	0.01	-0.147
		0.641	0.307	0.95	0.367
Kompensasi	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	0.19	-0.116	-0.05	-0.236
		0.241	0.477	0.76	0.142

PEMBAHASAN

Dari Tabel 4.9 dapat disusun model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,132 + 0,905 X_1 - 0,16 X_2 - 0,158 X_3$$

Pengujian parsial variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap variabel Y dengan hipotesis yang diajukan :

H_a : Ada pengaruh signifikan secara parsial variabel X terhadap Y

H_o : Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel X terhadap Y .

Dan dengan kriteria pengujian :

Jika $\text{Sig } t < \alpha$ (0.05), maka H_o ditolak dan H_a diterima.

Jika $\text{Sig } t > \alpha$ (0.05), maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Sehingga didapatkan hasil masing-masing variabel :

- a. Untuk sig t variabel X_1 (Disiplin) adalah 0.000 maka memenuhi kriteria $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Disiplin dengan variabel Kinerja.
- b. Untuk sig t variabel X_2 (Kepemimpinan) adalah 0.702 maka kriteria yang terpenuhi adalah $0.702 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja.
- c. Untuk sig t variabel X_3 (Kompensasi) 0.001 maka memenuhi kriteria $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi dengan variabel kinerja.

Disiplin yang memberikan pengaruh secara positif mengindikasikan bahwa disiplin tenaga kerja PT Krakatau Niaga Bersama berpengaruh atas peningkatan atau penurunan kinerja tenaga kerja tersebut. Jika tingkat disiplin ditingkatkan, maka penilaian kinerja juga akan meningkat, dan juga sebaliknya jika tingkat disiplin menurun, maka akan ada penurunan terhadap kinerja tenaga kerja PT Krakatau Niaga Bersama. Peningkatan disiplin dapat dilakukan dengan menjadikan faktor tujuan disiplin dan faktor pendukung disiplin menjadi fokus utama dalam peningkatan kinerja tenaga kerja. Sedangkan untuk faktor penentu disiplin, dapat diterapkan tetapi hanya sebagai faktor tambahan untuk peningkatan disiplin, karena pada PT Krakatau Niaga Bersama faktor tersebut memiliki hubungan yang rendah terhadap kinerja. Peningkatan disiplin menjadi hal mutlak untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan tingkat disiplin yang tinggi akan naik juga penilaian *user* terhadap kinerja tenaga kerja dan akan mengurangi *complaint* terhadap tenaga kerja itu sendiri.

Kepemimpinan dianggap tidak terlalu mempengaruhi kinerja, karena menurut tenaga kerja kinerja hanya dipengaruhi oleh diri tenaga kerja itu sendiri dan apa saja yang akan didapat jika mereka dapat meningkatkan kinerja. Dorongan atau motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada tenaga kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja. Tetapi kepemimpinan juga harus ditingkatkan. Untuk peningkatan kepemimpinan faktor yang harus menjadi fokus utama adalah faktor kecakapan dalam kelompok dan kepemimpinan karismatik.

Pemberian kompensasi yang selama ini tenaga kerja dapatkan tidak mempengaruhi kinerja yang sudah ada. Karena kompensasi yang hanya ada pada kontrak kerja, tidak ada *reward* saat tenaga kerja dapat meningkatkan kinerja mereka. Sehingga menurut tenaga kerja kompensasi saat ini tidak akan meningkatkan kinerja. Sedangkan kompensasi dapat juga ditingkatkan dengan kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung.

Sama dengan pengaruh regresi, korelasi antar variabel mengindikasikan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel disiplin dengan kinerja dengan nilai 0.9373, sedangkan korelasi variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja sangat lemah yaitu dengan nilai masing-masing 0.0032 dan 0.1106.

KESIMPULAN

Hasil dari analisis regresi linier berganda menghasilkan model persamaan :

$$\hat{Y} = 0,132 + 0,905 X1 - 0,16 X2 - 0,158 X3$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar $a = 0,132$ artinya bahwa jika $X1$, $X2$ dan $X3$ tidak ada, maka Y akan bernilai $0,132$.
- Nilai koefisien regresi $X1$ sebesar $b1 = 0,905$ menunjukkan bahwa $X1$ berpengaruh terhadap Y secara positif. Artinya jika kedisiplinan tenaga kerja naik, maka tingkat kinerja juga akan meningkat. Dan sebaliknya, jika kedisiplinan tenaga kerja menurun, maka tingkat kinerja tenaga kerja juga akan menurun.
- Nilai koefisien regresi $X2$ sebesar $b2 = -0,16$ menunjukkan bahwa $X2$ berpengaruh terhadap Y secara negatif. Artinya jika kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja tenaga kerja akan turun. Sebaliknya, jika kepemimpinan diturunkan, akan meningkatkan nilai kinerja tenaga kerja.
- Nilai koefisien regresi $X3$ sebesar $b3 = -0,158$ menunjukkan bahwa $X3$ berpengaruh terhadap Y secara negatif. Artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka kinerja tenaga kerja akan menurun. Sebaliknya jika kompensasi diturunkan, kinerja tenaga kerja akan meningkat.

Variabel yang digunakan masih belum mewakili peningkatan kinerja tenaga kerja. Penambahan variabel dapat lebih memperlihatkan apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja tenaga kerja.

Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda, metode ini lebih sederhana (hanya dapat menghitung hubungan kausal yang searah) dari metode yang lainnya seperti SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dapat menganalisis hubungan dua arah. Perbedaan antara regresi linier berganda dengan SEM adalah pada SEM sebuah variabel bebas pada satu persamaan bias menjadi variabel terikat pada persamaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Siagian, Sondang. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kepmenakertrans 102/MEN/VI/2004.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika

Aditama

Rivai, Veithzal. (2011). *Performance appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sastohadiwiryono, Bedjo Siswanto. (2001). *Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2007). *Evaluasi kinerja perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- SPSS Indonesia, 2004. Cara Melakukan Uji Validitas Product Momen dengan SPSS. Diperoleh 24 Mei 2016. Retrived from <http://www.spssindonesia.com>.
- SPSS Indonesia, 2004. Cara Melakukan Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's dengan SPSS. Diperoleh 30 Januari 2014. Retrived from <http://www.spssindonesia.com>.