

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VICTORY INTERNASIONAL FUTURES MALANG

Imelda Agrecia Noya, Rachmawati Rachman, Lina Damayanti
Prodi Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang
Email : @imeldanoya55@gmail.com

Abstrak. Secara umum sistem kompensasi selama ini dinilai belum mampu menyentuh rasa keadilan dan kesejahteraan karyawan. Mengenai masalah kedisiplinan petugas dalam kehadiran kerja dan kedisiplinan waktu yang saat ini sering terjadi. Perilaku tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan PT Victory International Futures Malang belum berjalan secara maksimal.

Jenis penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif, menggunakan regresi linier berganda yang bermaksud untuk menggambarkan pengaruh antar variabel yang terlibat dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Victory International Futures Malang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Software SPSS versi 21.

Berdasarkan hasil uji *F*, maka diketahui bahwa variabel kompensasi dan disiplin memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai PT Victory International Futures Malang. Secara parsial variabel kompensasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Victory International Futures Malang. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel bebas yang pengaruhnya paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin, Kompensasi Finansial, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal. 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.

Kinerja yang tinggi dapat di bentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan setiap instansi untuk memberikan dukungan kepada karyawannya berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian setiap karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari

performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang tertentu atas jasanya. Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Disamping kompensasi masalah yang menyangkut disiplin karyawan yang saat ini ada di kantor PT Victory Internasional Futures Malang juga perlu mendapat perhatian. Mengenai masalah disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja yang saat ini sering terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku disiplin karyawan di kantor PT Victory Internasional Futures Malang belum berjalan secara maksimal. Perilaku disiplin yang kurang maksimal nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh kantor PT Victory Internasional Futures Malang ini masih terbilang rendah yaitu masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Hipotesis menurut Sugiono (2009:40) adalah “Jawaban sementara dari suatu masalah yang di hadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang”

Berdasarkan kerangka konsep diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin dan kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi finansial merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory (explanatory research) menurut Singarimbun (2009:66) adalah penelitian yang menjabarkan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Jenis penelitian ini sangat tepat karena menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dan sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Victory Internasional Futures Malang).

Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2011:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan PT Victory Internasional Futures Malang yang berjumlah 50 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik *sampling purposive*. Sugiyono (2011:84) menjelaskan bahwa: "Sampling Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu." Menurut Arikunto (2006:112) mengatakan bahwa "apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-5% atau lebih." Sehingga didapat jumlah sampel untuk penelitian ini berjumlah 50 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif. Statistik deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:23). Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran suatu data yang menunjukkan nilai minimum, nilai maksimum, mean dan standar deviasi.

Melihat dari hipotesis penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2005:91). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat.

1. Interpretasi Persamaan

Dari perhitungan regresi berganda yang menggunakan bantuan program SPSS Versi 21.0 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 11,415 + 0,029 X1 + 0,163X2$$

a. Konstanta (a)

Diketahui besarnya nilai konstanta sebesar 11,415 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 11,415 jika tidak dapat pengaruh dari variabel disiplin dan kompensasi.

b. Variabel Disiplin (X1)

Diketahui besarnya koefisien regresi variabel disiplin (b1) sebesar 0,029 yang artinya kontribusi variabel disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,029 dengan variabel bebas yang lain di anggap konstan.

c. Variabel Kompensasi (X2)

Diketahui besarnya koefisien regresi variabel kompensasi (b2) sebesar 0,163 yang artinya kontribusi variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,163 dengan variabel bebas yang lain di anggap konstan.

2. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisa perhitungan diperoleh nilai R^2 (koefisien determinasi) dan koefisien korelasi (R).

Hasil nilai adjust R square menunjukkan nilai sebesar 0,212. Hasil ini mengindikasikan bahwa 21,2 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan kompensasi, sedangkan 78,8 % lainnya kinerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

3. Hasil Uji Hipotesis

Dalam analisis data ini, ingin diketahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dianalisis sebagai berikut :

Hasil Uji Hipotesis I (Uji t)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel disiplin (X1), kompensasi (X2) , terhadap kinerja (Y). Diperoleh hasil sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.415	2.731		4.180	.000		
1 X1	.029	.052	.076	.560	.578	.919	1.088
X2	.163	.051	.433	3.203	.002	.919	1.088

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis II (Uji F)

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS maka dapat di tampilkan hasil uji F sebagai berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47.508	2	23.754	6.305	.004 ^b
Residual	177.072	47	3.767		
Total	224.580	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai F hitung sebesar 6.305 dan nilai F tabel sebesar 3,2, maka keputusan terhadap Ho ditolak dan Ha diterima.

Diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 0,56 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,011. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 3,203 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,011. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 dapat berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.

Pembahasan

Hasil nilai adjust R square menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan kompensasi, sedangkan lainnya kinerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin karyawan PT Victory International Futures Malang termasuk kategori disiplin yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis deskriptif yang menyatakan setuju terhadap kuesioner yang menyatakan bahwa karyawan tepat waktu datang ke kantor , tepat waktu dalam menyelesaikan tugas , menggunakan pakaian seragam yang baik ditempat kerja, berpakaian yang rapi, menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati , merawat peralatan kantor dengan baik, mematuhi prosedur dan aturan kerja, taat terhadap pimpinan, izin jika tidak masuk kantor , melaksanakan tugas sesuai rencana dan berani menerima sanksi jika ada kesalahan. Pengertian ini sesuai dengan teori (Sutrisno,2009:94), Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sedangkan kompensasi terhadap PT Victory International Futures Malang menyatakan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Gaji yang diperoleh saat ini belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, gaji yang diperoleh saat ini belum sesuai dengan standart instans, dengan gaji yang diperoleh saat ini, masih belum memenuhi untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik, belum memenuhi kebutuhan dengan gaji yang diterima saat ini, setiap karyawan mendapat tunjangan dengan tidak adil dan tidak tepat waktu, dan tunjangan yang diberikan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Menurut

Andrew E. Sikula dalam buku (Mangkunegara, 2009:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2010:193) menyatakan: "kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel disiplin dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Victory International Futures Malang.
2. Berdasarkan hasil uji F, maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin dan kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Victory International Futures Malang.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan.

Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan diatas adalah sebagai berikut: Mengingat disiplin memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan kompensasi, sebaiknya pihak kantor PT Victory International Futures Malang lebih meningkatkan lagi kedisiplinan pegawainya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk penelitian selanjutnya di sarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja untuk karyawan PT Victory Internasional Futures Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Bandung. Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 9. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi 3. Jakarta. Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta. Kencana Predana Media Group.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.

- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Persoalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Kismono, Gugup. (2011) *Bisnis Pengantar*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Rajawali Pers.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. Bandung. Pustaka Setia.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.