



## PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARTA BOGA CEMERLANG

Roi Rohmansah  
*rrohmansah@gmail.com*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 49 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7.017 > 2.013$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.777 > 2.013$  dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $36.772 > 3.20$ .

**Kata Kunci :** *kompensasi, disiplin, kinerja.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang dapat di identifikasikan, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dan setiap kegiatan diperkasai dan ditentukan oleh manusia yang ingin menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan mempunyai keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kemajuan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia baik instansi swasta maupun pemerintah perlu mengupayakan teknik dan strategi peningkatan kinerja karyawannya. Faktor kedisiplinan memegang peranan amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, walaupun tanpa di awasi atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik krena waktu kerja di manfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan.

Adapun permasalahan yang terjadi pada PT Arta Boga Cemerlang diantaranya adalah kinerja karyawan belum optimal, masih banyak karyawan yang tidak disiplin, kompensasi yang diberikan belum memenuhi kebutuhan dan rendahnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti datang terlambat, pulang kerja lebih awal, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, dan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan yang jelas. Selain itu, penerapan sanksi hukuman dianggap masih ringan sehingga karyawan tidak jera setelah mendapatkan sanksi, misalnya sanksi yang diberikan hanya berupa teguran lisan dari manajer wilayah masing-masing. Apabila dibiarkan maka dalam jangka panjang hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang”**.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang.

## **I. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kinerja**

Menurut Kurnianingsih et al., (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja yaitu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2021). Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai.

### **B. Kompensasi**

Menurut Simamora (2004) Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kepada mereka.

Menurut Rivai (2013) Kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Dari pengertian di atas dapat penulis simpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Ramdhan & Pasaribu, 2022).

### **C. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut Hasibuan & Rahayu (2014) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri merupakan sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan akan menaati dan mematuhi peraturan yang dibuat dengan baik bukan atas paksaan yang berlaku. Sedangkan kesadaran itu sendiri ialah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2018). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Ramdhan et al., 2023).

Dari semua pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan ketaatan dalam mematuhi perintah dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **II. Metodologi Penelitian**

### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Arta Boga Cemerlang yang beralamat di Jl. Lingkar Luar Barat Kavling 35-36, Cengkareng, Jakarta Barat, Indonesia 11740 Telp.(021)-5839-7788. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

### **B. Populasi dan Sampel**

Menurut (Ramdhan, 2021) populasi itu seperti sebuah organisme, sedangkan sampel adalah organ yang tidak terpisahkan dari populasi. Sampel haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan kurang dari 200 orang, maka penelitian dapat dilakukan dengan metode sensus (sampel jenuh) terhadap semua karyawannya. Artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 49 orang.

### **C. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

### III. HASIL PENELITIAN

#### A. Analisis Data

##### 1. Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

###### a. Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1**  
**Uji Regresi XI Terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.182	5.056		1.025	.311
KOMPENSASI	.880	.125	.715	7.017	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 5.182 + 0.880X_1$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 5.182 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau  $X=0$ , maka nilai  $\hat{Y}= 0.880$ .
  - 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.880. Hal ini berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.880.
- b. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 2**  
**Uji Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y**

Model	R
1	.715 <sup>a</sup>

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.715. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara kompensasi dan kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang.

###### c. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3**  
**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 <sup>a</sup>	.512	.501	3.22721

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Hasil dari nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.512. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 51.2% kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap

kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji t

**Tabel 4**  
**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.182	5.056		1.025	.311
KOMPENSASI	.880	.125	.715	7.017	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.017, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n=49$  adalah sebesar 2.013. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $7.017 > 2.013$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Arta Boga Cemerlang.

## 2. Uji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 5**  
**Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.474	5.632		.439	.662
DISIPLIN	.583	.086	.703	6.777	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2.474 + 0.583X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 2.474 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau  $X=0$ , maka nilai  $\hat{Y} = 2.474$ .
- 2) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.583. Hal ini berarti jika disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.583.

b. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 6**  
**Uji Koefisien Korelasi**

Model	R
1	.703 <sup>a</sup>

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.703. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.483	3.28413

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Hasil dari nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.494. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 49.4% disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji t

**Tabel 8**  
**Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.474	5.632		.439	.662
DISIPLIN	.583	.086	.703	6.777	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 8 diatas, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.777, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 49$  adalah sebesar 2.013. Jadi karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $6.777 > 2.013$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Arta Boga Cemerlang.

### 3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

#### a. Uji Koefisien Korelasi $X_1$ dan $X_2$ Dengan Y

**Tabel 9**

**Uji Koefisien Korelasi  $X_1$  dan  $X_2$  Dengan Y**

Model	R
1	.784 <sup>a</sup>

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.784. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 10**

**Uji Koefisien Determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.615	.598	2.89548

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: MINAT

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Hasil dari nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.615. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 61.5% kompensasi dan disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 38.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### c. Uji F

**Tabel 11**

**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	616.589	2	308.294	36.772	.000 <sup>a</sup>
Residual	385.656	46	8.384		
Total	1002.245	48			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil tabel 4.20 diatas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara kompensasi pedagogic dan disiplin kerja adalah positif dan signifikan karena nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  yaitu  $36.772 > 3.20$ , nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang.

## IV. PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang sudah penulis lakukan mengenai pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar 7.017 > 2.013 dan nilai  $R\ squares$  sebesar 0.512 atau 51.2%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa variable kompensasi terhadap kinerja memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat atau tinggi. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y).
2. Hasil penelitian yang sudah penulis lakukan mengenai pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar 6.777 > 2.013 dan nilai  $R\ squares$  sebesar 0.494 atau 50.6%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa variable disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat atau tinggi. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y).
3. Hasil penelitian yang sudah penulis lakukan mengenai pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu sebesar 36.772 > 3.20 dan nilai  $R\ squares$  sebesar 0.615 atau 61.5%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa variable kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat atau tinggi. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P., & Rahayu, E. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*.
- Kurnianingsih, F., Safitri, D. P., & Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia*. Umrahpress.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Ramdhan, M., Rusilowati, U., Elburdah, R. P., & Sundari, A. (2023). The Effect of Training, Leadership, And the Work Environment on Employee Performance at Tribe Fire Fighting and Rescue City Administration of West Jakarta. *Calitatea*, 24(195), 204–209.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- Sedarmayanti, H. J. (2019). *Manajemen Strategi*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*, 28, 1–12.
- Sulistiyani, A. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia: Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*.