

# PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA

Ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa

Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* Satedjoananta@gmail.com;sesilya.kempa@petra.ac.id

**Abstrak** - Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

**Kata Kunci** - Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora (1997) kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi

Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014).

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkuprawira (2007) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti dalam Daly, 2015). Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas sumber

daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dan juga di perlukan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja tinggi dan perusahaan dapat mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sebanding akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura merupakan sebuah perusahaan yang berada di Jakarta yang bergerak di bidang *general contractor* yang tentunya mempunyai karyawan sebagai aset perusahaan yang harus diperhatikan. Banyak karyawan yang berprestasi di perusahaan tersebut, namun permasalahan yang dihadapi perusahaan yakni terkait dengan pemberian kompensasi dimana karyawan merasa adanya ketidakadilan. Ketidakadilan tersebut dikarenakan gaji karyawan lama dan karyawan baru tidak dilihat dari hasil kerjanya melainkan berdasarkan penilaian pimpinan. Karena pimpinan dalam perusahaan tersebut memiliki penilaian tersendiri terhadap semua karyawannya. Hal lain yang menjadi masalah terkait dengan upah lembur, dimana upah lembur yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah jam lembur yang ditetapkan perusahaan. Akibat dari adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan. Seperti yang terjadi pada PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura, dimana masih terdapat karyawan yang hadir terlambat dan pulang sebelum jam yang sudah ditentukan perusahaan dengan alasan yang tidak jelas. Selain karena alasan yang tidak jelas, karyawan sering memanfaatkan pemberian tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan biasanya diberikan tugas oleh perusahaan untuk pergi menjalankan sebuah pekerjaan di luar kantor dan apabila pekerjaan tersebut sudah diselesaikan sebelum jam pulang kerja, karyawan seharusnya kembali ke kantor untuk memberikan laporan. Namun yang terjadi dalam perusahaan, karyawan memilih untuk langsung pulang dibanding kembali ke kantor. Sehingga dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih kurang. Dampak dari ketidakdisiplinan tersebut mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah. Selain itu juga akan berdampak pada karyawan lainnya, dimana karyawan lainnya akan merasa bahwa mereka pun bisa melakukan hal tersebut.

Berdasarkan penjabaran permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Guna membuktikan hal tersebut, penulis akan

mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN P.T. MODERN WIDYA TEHNICAL CABANG JAYAPURA”.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura?

### **Kompensasi**

Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2003). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Saydam (2008), kompensasi adalah “sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan”

Menurut Mondy dan Noe (2008), indikator kompensasi karyawan yaitu:

1. Gaji  
Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
2. Upah  
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif  
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah

suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2012).

Rivai (2006) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap standart kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Kepatuhan terhadap peraturan  
Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
4. Tingkat kewaspadaan  
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis  
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

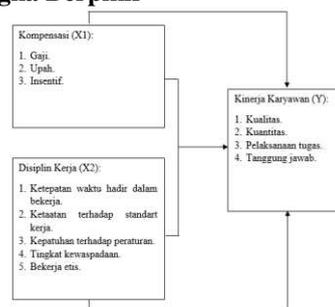
Menurut Mangkunegara (2010), mendefinisikan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009), indikator dari kinerja adalah

1. Kualitas  
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas  
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab  
Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### Kerangka Berpikir



Gambar 1: Kerangka Berpikir

### Hipotesis

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.  
 H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.  
 H3: Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

## II.METODOLOGI PENELITIAN

### Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2008), penelitian kuantitatif dalam melihat pengaruh atau hubungan variable terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut, selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) (p. 18).

### Populasi

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 (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura yang berjumlah 50 orang.

### Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan cara mengumpulkan data melalui kuisioner dan wawancara.

**Teknik Analisis Data**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer SPSS (Umar, 2008; p.52).

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2008: p.54).

Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik dengan uji normalitas *kolmogorov smirnov* dan persyaratan signifikansi > 0,05. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat nilai *variance inflaction factor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Nilai *tolerance* > 0,1 sedangkan *VIF* < 10 maka menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Berikutnya dilakukan uji heterokedastisitas *Glejser* dengan persyaratan nilai signifikansi  $t > 0,05$ .

Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif, menurut Sugiyono (2016, p. 147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana variabel bebasnya meliputi (X1) dan (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah (Y).

Analisa korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. R mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. R-Square menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh dari variabel independen yang terlibat di dalam model terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilakukan Menurut Kuncoro (2011). Uji statistik *F* ingin menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin kerja yang ingin diteliti mempunyai pengaruh secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan Dan dilakukan uji *t* untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

**III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Di bawah ini merupakan hasil uji validitas dan reliabilitas yang memastikan bahwa angket penelitian yang disebar telah valid dan reliabel sehingga data yang dihasilkan reliabel.

Tabel 3. Hasil uji validitas dan realibilitas

Poin	r Pearson	r tabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
------	-----------	---------	------------------	------------

X1.1	0,304	0,279	0,735	Valid & Reliabel
X1.2	0,507	0,279		Valid & Reliabel
X1.3	0,764	0,279		Valid & Reliabel
X1.4	0,652	0,279		Valid & Reliabel
X2.1	0,635	0,279	0,860	Valid & Reliabel
X2.2	0,611	0,279		Valid & Reliabel
X2.3	0,690	0,279		Valid & Reliabel
X2.4	0,686	0,279		Valid & Reliabel
X2.5	0,757	0,279		Valid & Reliabel
X2.6	0,711	0,279		Valid & Reliabel
X2.7	0,677	0,279		Valid & Reliabel
X2.8	0,786	0,279		Valid & Reliabel
X2.9	0,689	0,279		Valid & Reliabel
Y1.1	0,715	0,279	0,810	Valid & Reliabel
Y1.2	0,669	0,279		Valid & Reliabel
Y1.3	0,426	0,279		Valid & Reliabel
Y1.4	0,663	0,279		Valid & Reliabel

Dari hasil uji validitas dan uji realibilitas yang terdapat pada tabel 1, masing-masing indikator menunjukkan angka koefisien korelasi yang berada diatas nilai *r tabel* 0,279 serta nilai signifikansi masing-masing indikator yang tidak melebihi 0,05. Sehingga semua data dinyatakan valid, dan pada uji reliabilitas bahwa data yang diperoleh reliabel dengan hasil *alpha cronbach's* masing-masing variabel memenuhi ketentuan. Kompensasi(x<sub>1</sub>) sebesar 0,735 > 0,6 dan disiplin kerja(x<sub>2</sub>) sebesar 0,860 > 0,6 serta kinerja karyawan(y<sub>1</sub>) sebesar 0,810 > 0,6. Selanjutnya adalah hasil pengujian asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	
Nilai Signifikansi	Signifikansi
0,200	>0,05

Hasil nilai signifikansi menunjukkan 0,200 > 0,05 dari hasil ini menunjukkan bahwa penelitian telah berdistribusi secara normal. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas yang digunakan untuk melihat apakah terjadi multikolinearitas dengan nilai (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai *tolerance* > 0,1 sedangkan *VIF* < 10 maka menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas		
Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
X1	0,953	1,050
X2	0,953	1,050

Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas *glejser*, hasil yang menunjukkan nilai  $t > 0,05$  maka dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Glejser		
Variabel	Nilai Signifikansi	Signifikansi
X1	0,063	0,05
X2	0,093	0,05

Dapat dilihat jika nilai signifikansi yang dihasilkan variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> masing-masing berada diatas nilai 0,05 dan dalam penelitian ini dapat dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas.

Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif pada profil responden yakni karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura dengan profil sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Deskriptif Profil Responden

Profil		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	50
	Perempuan	25	50
Lama Bekerja	1 – 6 tahun	12	24
	6 – 12 tahun	14	28
	12 – 18 tahun	17	34
	>18tahun	7	14
Pendidikan	SMP	1	2
	SMA	19	38
	Diploma	6	12
	Sarjana	24	48

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura adalah karyawan laki-laki dan perempuan sama, yaitu dengan frekuensi sebanyak 25 orang (50%). Dilihat dari segi lama bekerja, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Modern Widya Tehnical berusia antara 12-18 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (34%). Dari segi pendidikan diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Modern Widya Tehnical memiliki pendidikan yaitu Sarjana, yaitu sebanyak 24 orang (48%).

$$Interval\ kelas = \frac{5 - 1}{2} = 2$$

Berdasarkan rumus diatas maka penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori interval Mean

No	Interval Kelas	Kategori
1	1,00 < 2,33	Rendah
2	2,34 ≥ 3,66	Sedang
3	3,67 ≥ 5,00	Tinggi

Berikut ini adalah hasil jawaban responden atau karyawan PT. Modern Widya Tehnical terhadap variabel kompensasi.

Tabel 8. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Pertanyaan		Rata-rata	Std. Deviasi
X1.1	Saya menerima gaji secara teratur setiap bulan	4.90	0.303
X1.2	Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan	4.58	0.538
X1.3	Saya menerima upah berdasarkan jam kerja.	4.54	0.613
X1.4	Saya menerima insentif (bonus) sesuai dengan prestasi kerja.	4.78	0.418
Kompensasi		4.7	

Tabel 8 menunjukkan bahwa secara keseluruhan, rata-rata jawaban pada variabel Kompensasi yaitu sebesar 4.7, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju dengan pernyataan dalam kuesioner kompensasi tersebut. Artinya perusahaan sudah melakukan kewajiban untuk memberikan kompensasi sesuai dengan standar perusahaan, dengan persepsi tertinggi mengenai Kompensasi yaitu terletak pada “Saya menerima insentif(bonus) sesuai dengan prestasi kerja”, yaitu ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 4.78 pada indikator X1.4, sedangkan persepsi terendah mengenai Kompensasi dirasakan karyawan terletak pada “Saya menerima upah berdasarkan jam kerja”, yaitu ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 4.54 pada indikator X1.3. Standar deviasi menunjukkan keragaman data jawaban di masing-masing indikator. Diketahui bahwa standar deviasi terendah yaitu sebesar 0.303 pada indikator X1.1. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan “Saya menerima upah berdasarkan jam kerja” dipersepsikan paling homogen atau sama jika dibandingkan dengan persepsi pada indikator yang lain.

Selanjutnya adalah hasil analisis deskriptif jawaban responden pada variabel disiplin kerja.

Tabel 9 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Pertanyaan		Rata-rata	Std. Deviasi
X2.1	Saya selalu masuk kantor tepat waktu sesuai dengan jam yang sudah ditentukan perusahaan.	4.00	0.857
X2.2	Saya pulang kantor sesuai dengan jam yang di tentukan perusahaan.	3.90	0.735
X2.3	Saya melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik	4.30	0.647

X2.4	Saya bertanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan.	4.26	0.664
X2.5	Saya tidak pernah melalaikan prosedur kerja	3.88	0.824
X2.6	Saya selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan	4.00	0.606
X2.7	Saya melakukan pekerjaan secara hati-hati saat menggunakan segala peralatan atau perlengkapan kantor.	4.18	0.596
X2.8	Saya bertindak sopan terhadap atasan	4.28	0.640
X2.9	Saya bertindak sopan terhadap sesama rekan kerja.	4.18	0.661
Disiplin Kerja		4.10	

Dilihat dari table 9 Rata-rata secara keseluruhan mengenai Disiplin Kerja sebesar 4.10, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju dengan pernyataan dalam kuesioner disiplin kerja tersebut. Artinya karyawan dalam perusahaan sudah menjalankan disiplin kerja yang sudah ditetapkan perusahaan, dengan persepsi tertinggi mengenai Disiplin Kerja yaitu terletak pada “Saya bertindak sopan terhadap atasan”, yaitu ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 4.28 pada indikator X2.8, sedangkan persepsi terendah mengenai Disiplin Kerja dirasakan karyawan terletak pada “Saya tidak pernah melalaikan prosedur kerja”, yaitu ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 3.88 pada indikator X2.5. Diketahui bahwa standar deviasi terendah yaitu sebesar 0.596 pada indikator X2.7. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan “Saya tidak pernah melalaikan prosedur kerja” dipersepsikan paling homogen atau sama jika dibandingkan dengan persepsi pada indikator yang lain.

Berikutnya adalah hasil analisis statistik deskriptif jawaban responden pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 10 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Pertanyaan		Rata-rata	Std. Deviasi
Y1.1	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan	3.76	0.822

	<i>job desk</i> yang sudah ditentukan		
Y1.2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan.	3.58	0.810
Y1.3	Karyawan melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.	3.58	0.673
Y1.4	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.	3.80	0.881
Kinerja Karyawan		3.68	

Dilihat dari tabel 10 menunjukkan bahwa secara keseluruhan, rata-rata jawaban pada variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 3.68, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju dengan pernyataan dalam kuesioner kinerja karyawan tersebut. Artinya karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik untuk mencapai kinerja yang diinginkan, dengan persepsi tertinggi mengenai kinerja yaitu terletak pada “Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan”, yaitu ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3.80 pada indikator Y1.4, sedangkan persepsi terendah mengenai kinerja terletak pada “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah ditentukan” dan “Karyawan melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan”, yaitu ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 3.58 pada indikator Y1.2 dan Y1.3. Diketahui bahwa standar deviasi terendah yaitu sebesar 0.673 pada indikator Y1.3. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan “Karyawan melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan” dipersepsikan paling homogen atau sama jika dibandingkan dengan persepsi pada indikator yang lain.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant (a)	2.813	4.822
Kompensasi( $X_1$ ) (b)	0.668	0.252
Disiplin kerja ( $X_2$ ) (c)	-0.018	0.065

Pada tabel 11 dapat dilihat pada kolom B nilai constant (a) sebesar 2.813 serta nilai kompensasi ( $X_1$ ) (b) sebesar 0.668 dan disiplin kerja ( $X_2$ ) (c) sebesar -0.018. Dengan data tersebut disusun model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,813 + 0,668 X_1 + 0,018 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai 2,813 adalah kontanta yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan, apabila kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,668, koefisien tersebut menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan kompensasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,668.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,018, koefisien tersebut menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,018.

Berikut adalah koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan regresi:

Tabel 12 Nilai R Square

R Square	Persentase
0.132	13,2%

Pada tabel 12 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan sebesar 0.132, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura sebesar 13.2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 86.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain selain variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja.

Uji t dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel independet terhadap dependent. Dalam penelitian ini uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 13 Hasil uji T

Variabel	t hitung	Nilai sig	sig
X <sub>1</sub>	2.656	0,011	0,05
X <sub>2</sub>	-.276	0,784	0,05

Jika dilihat dari tabel 13 diatas pengujian pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan t hitung sebesar 2.656 dengan nilai signifikansi sebesar 0.011 yang nilainya kurang dari 0.05 ( $\alpha=5\%$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Hasil ini mendukung hipotesis pertama penelitian yang menduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Nilai t hitung yang dihasilkan pada pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar -.276 dengan nilai signifikansi sebesar 0.784 yang nilainya kurang dari 0.05 ( $\alpha=5\%$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara

parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura..

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak atau bersamaan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 14 Hasil uji F

Variabel	F hitung	Nilai sig	sig
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>1</sub>	3,574	0,036	0,05

Jika dilihat dari tabel 14 dapat diketahui bahwa uji F menghasilkan F hitung sebesar 3,574 dengan nilai signifikansi sebesar 0.036 yang nilainya kurang dari 0.05 ( $\alpha=5\%$ ). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga dari penelitian.

Penelitian ini mengenai variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini di dukung oleh teori Hasibuan (2000) mengatakan, apabila kompensasi yang diberikan tepat makan kinerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat maka kerjanya akan semakin buruk. Kajian empiris yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan kompensasi yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dari Penjelasan sebelumnya diketahui bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini di ketahui bahwa nilai signifikasi disiplin kerja lebih besar dari 0,05. Sehingga kesimpulannya adalah variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical.

Kompensasi merupakan motivator terbaik dari sisi karyawan untuk menghargai suatu kedisiplinan. Menurut Bedelan dan Zammuto (1991), Kompensasi yang kurang akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berdampak pada penurunnya daya tarik pekerjaan, ketidakpuasan ini akhirnya menimbulkan stres pada karyawan dan menurunkan kinerja. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan begitu apabila pemberian

kompensasi dan disiplin kerja dari karyawan tinggi, maka kinerja dari karyawan juga tinggi, dan sebaliknya jika pemberian kompensasi dan disiplin kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

Berdasarkan peneliti terdahulu yang dilakukan Putu Agus, I Wayan, Ni nyoman (2016) menyatakan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kalau mau meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak-pihak harus memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pengujian hipotesis, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Kompensasi memiliki 4 dimensi yang diuji, yaitu mengenai pemberian gaji secara teratur, gaji sesuai pekerjaan, upah dan insentif. Dari 4 dimensi ini insentif merupakan dimensi dengan nilai tertinggi. Hal ini telah di buktikan oleh pengujian hipotesis. Sedangkan yang menjelaskan karyawan menerima upah lembur berdasarkan jam kerja termasuk dalam dimensi dengan nilai terendah.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Disiplin kerja memiliki 9 dimensi yang diuji. Artinya bahwa disiplin kerja dalam hal ini berbicara mengenai jam kerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan. Namun, permasalahan tersebut ternyata tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.
3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Artinya kedua variabel sudah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan 0,036

##### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura, agar lebih memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena kedua hal tersebut apabila diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, disarankan kepada perusahaan agar lebih memfokuskan kepada pemberian kompensasi. Hal ini karena kompensasi dinilai lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan disiplin kerja. Kompensasi yang perlu diperhatikan perusahaan dalam hal ini yaitu kompensasi dalam bentuk insentif (bonus), yang dinilai lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Di samping itu, diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan, sikap, perilaku, pelatihan, dan kemauan untuk bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah . E-Jurnal Katalogis, Vol. 3, No. 1 :84-94.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi(Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). EKBISI, Vol. 9, No. 1 : 25-34.
- Hasibuan, M. S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Kuncoro, M. (2011). Metode Kuantitatif-Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Mangkunegara, A. P. (2007). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Perusahaan Rosda.
- Mangkunegara, A. P. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mangkuprawira, S., & Aida, V. H. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Namawi, H. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Siagian, S. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi aksara.

Simamora, H. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.

Umar, H. (2008). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Raja Grafindo Persada.