

DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Dodi Kusuma Hadi Soedjoko

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Page | - 309 -

Correspondence email : Dodikusuma101@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi atau institusi. Pada Universitas Nusantara PGRI Kediri terjadi penurunan kinerja karyawan, hal ini yang melatar belakangi penelitian ini dilakukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi digunakan menjadi sampel sejumlah 73 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dengan skala likert yang berisikan pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS untuk mengukur pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis membuktikan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Nusantara PGRI Kediri. Sedangkan hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 67,6%. Artinya 67,6% perubahan kinerja karyawan di Universitas Nusantara PGRI Kediri dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

ABSTRACT

Human resources play an important role in every organization or institution. But there was a decrease in employee performance at Nusantara PGRI Kediri University recently, this case becomes consideration to conduct this research. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and compensation on the employee's performance at Nusantara PGRI Kediri University. The approach of this study is descriptive quantitative. The sample in this study used all populations as a sample consisting of 73 employees. The technique of collecting data used a questionnaire with a Likert scale that contains of questions related to work discipline, compensation and employee performance. The data analysis technique used multiple linear regression which was processed using the SPSS program to measure the effect of work discipline and compensation on employee's performance. The results of hypothesis testing showed that partially, there was a significant effect of work discipline on employee performance and there was also significant effect of compensation on employee performance at Universitas Nusantara PGRI Kediri. While the results of simultaneous hypothesis testing proved that work discipline and compensation give significant effect for employee performance. It can be seen that coefficient determination value (R Square) was 0.676. Thus, it can be interpreted that work discipline and compensation can effect on employee's performance 67.6% while the remaining 32.4% was effected by other variables outside of this study.

Keywords: Work, discipline, compensation, employee, performance

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, faktor sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang lebih mudah. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya (Hamali,2016:3). Sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai disiplin yang tinggi, terampil dan mau bekerja keras merupakan kunci yang sangat berpengaruh bagi kemajuan dan keberhasilan lembaga dan sekaligus merupakan aset untuk menjaga mutu dalam menghadapi persaingan global. Salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peran dan andil besar terhadap kemajuan lembaga adalah karyawan.

Organisasi atau lembaga yang mampu bertahan dan bersaing adalah lembaga yang ditunjang oleh karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan berdisiplin maka lembaga akan mampu mencapai target yang diharapkan dan mampu mengatasi kesalahan dan ketedehoran yang desebabkan oleh berbagai hal diantaranya keterlambatan, kemalasan, kurang perhatian terhadap pekerjaan, kurang tanggung jawab dan ketidakmampuan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Hamali (213:2016), disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Selanjutnya, disiplin kerja juga memberikan kontribusi yang sangat positif bagi karyawan diantaranya: karyawan dapat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperoleh suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan juga dapat menambah motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu, menerapkan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat mewujudkan kinerja karyawan semakin baik. Oleh sebab itu kedisiplinan sangat erat hubungannya kinerja karyawan. Jika karyawan mempunyai disiplin yang baik maka hal ini mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga tujuan lembaga bisa terwujud sesuai dengan target yang diharapkan. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan lembaga/organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Lebih lanjut, aktifitas pengelolaan sumberdaya manusia dalam suatu lembaga atau organisasi juga berkaitan dengan kompensasi, dimana kompensasi dipandang sebagai salah satu kunci yang penting untuk mempertahankan sumberdaya manusia sebagai komponen utama di dalam organisasi. Hamali (78:2016) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Selain itu, kompensasi merupakan balas jasa dari lembaga atau organisasi atas jasa yang diberikan oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, kesetiaan karyawan terhadap lembaga/organisasi, tingkat kepuasan kerja dan

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019

hasil kerja karyawan. Menurut Simamora (2004: 114) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi tidak hanya bisa menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan, tetapi juga harus dapat meningkatkan kinerja karyawan, mempertinggi daya saing, kelangsungan hidup dan profitabilitas organisasi(Schuler dan Jacson,1999:142) Dengan mengetahui pentingnya kompensasi, maka pemberian kompensasi harus tepat dan membawa pengaruh positif terhadap karyawan baik dalam bentuk financial maupun non financial. Sulistiyan & Rosidah (2007:206) di dalam Hamali (2016:79) mengatakan, bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan bisa dalam bentuk kompensasi langsung/financial (upah dasar ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan) dan kompensasi tidak langsung/non financial (tunjangan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja, rekreasi keluarga, penghargaan prestasi kerja). Dessler (1997:46) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang bersifat finansial (kompensasi langsung) maupun non finansial (kompensasi tidak langsung) atas kontribusi kerja mereka terhadap lembaga. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan tersebut diatas berhubungan erat dengan disiplin kerja dan kompensasi.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang melakukan pekerjaannya. Mangkunegara (2005: 9) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun keefektifan kinerja karyawan tergantung pada lembaga pada lembaga itu sendiri. Oleh sebab itu lembaga harus mempunyai visi, misi, strategi dan tujuan yang jelas dan mengevaluasi kinerja karyawannya. Maka dari itu diperlukanlah manajemen kinerja. Manajemen kinerja sebagai proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu karyawan, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi.proses manajemen kerja ini dilakukan oleh manajer dan karyawan (Wirawan, 2012:99 in Hamali, 2016:99).

Universitas Nusantara PGRI Kediri memiliki 5 Fakultas dan 20 Program Studi serta Pasca sarjana dengan 2 Program Studi dan memiliki karyawan sebanyak 73 orang yang ditempatkan pada Rektorat, Lembaga, Biro, dan Program Studi. Universitas Nusantara PGRI (UNP) Kediri telah menetapkan standar kinerja yang disesuaikan dengan unit kerjanya. Berdasarkan pengamatan peneliti, ketercapaian target kinerja karyawan masih rendah dibandingkan dengan target yang ditetapkan pada unit. Peningkatan kinerja karyawan dapat mendukung visi, misi dan tujuan serta kelangsungan organisasi. Penurunan kinerja karyawan Universitas Nusantara PGRI (UNP) Kediri diduga karena kurangnya pemberian kompensasi. Faktor lain yang dapat memperngaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang rendah dengan dibuktikan masih terdapat karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu, tidak mengerjakan pekerjaan yang dibebankan secara benar dan

Page | - 311 -

tingkat absensi karyawan. Sehingga fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah dampak dari disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Universitas Nusantara PGRI Kediri.

METODE PENELITIAN

Page | - 312 -

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dampak disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Nusantara PGRI Kediri. Subjek penelitian ini adalah karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri sedangkan yang menjadi obyek penelitiannya adalah disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri sebanyak 73 karyawan. Sedangkan sampelnya menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Data yang dipakai adalah data primer berupa kuesioner tentang disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari BAU yaitu daftar kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada sampel yang berisikan pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan diolah dengan SPSS.

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji Heterokedastisitas. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiono,2008: 363). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam satu variabel. Penghitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan faktor dari variabel. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau stabilitas data atau temuan (Sugiono,2008: 364). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali,2005). Untuk ukuran reliabel yang digunakan adalah Cronbach Alpha yang mana variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach $> 0,6$.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal Ghozali (2005; 110). Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Sedangkan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya

tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pengujian adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (Ghozali, 2005). Selanjutnya, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas.

Page | - 313 -

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid. Hasil uji validitas selengkapnya bisa dilihat di tabel 1 berikut ini.

Tabel 1

Hasil uji validitas

Variabel	Nilai korelasi	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0.806	0.000	Valid
X1.2	0.447	0.000	Valid
X1.3	0.750	0.000	Valid
X1.4	0.822	0.000	Valid
X1.5	0.813	0.000	Valid
X1.6	0.868	0.000	Valid
X1.7	0.452	0.000	Valid
X1.8	0.789	0.000	Valid
X1.9	0.447	0.000	Valid
X1.10	0.822	0.000	Valid
X1.11	0.868	0.000	Valid
X1.12	0.452	0.000	Valid
X2.1	0.687	0.000	Valid
X2.2	0.381	0.001	Valid
X2.3	0.818	0.000	Valid
X2.4	0.499	0.000	Valid
X2.5	0.597	0.000	Valid
X2.6	0.253	0.031	Valid
X2.7	0.262	0.025	Valid
X2.8	0.730	0.000	Valid
X2.9	0.683	0.000	Valid
X2.10	0.720	0.000	Valid
X2.11	0.513	0.000	Valid
X2.12	0.465	0.000	Valid
X2.13	0.409	0.000	Valid

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019

Variabel	Nilai korelasi	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0.595	0.000	Valid
Y.2	0.708	0.000	Valid
Y.3	0.814	0.000	Valid
Y.4	0.655	0.000	Valid
Y.5	0.450	0.000	Valid
Y.6	0.561	0.000	Valid
Y.7	0.375	0.001	Valid
Y.8	0.662	0.000	Valid
Y.9	0.708	0.000	Valid
Y.10	0.655	0.000	Valid
Y.11	0.561	0.000	Valid

Page | - 314 -

Berdasarkan hasil uji tabel diatas yaitu semua item pertanyaan dinyatakan valid karena kurang dari 0,05. Maka selanjutnya, uji dapat dilanjutkan ketahap selanjutnya.

Tabel 2

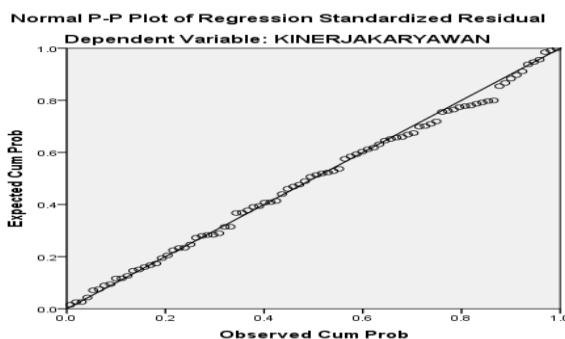
Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut off	Keterangan
X1	0.899	0.6	Reliabel
X2	0.810	0.6	Reliabel
Y	0.831	0.6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai Cronbach Alpha 0.8999, variabel kompensasi mendapatkan nilai Cronbach Alpha 0.810 serta nilai Cronbach Alpha pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.831. Dari semua variabel mendapatkan nilai nilai Cronbach Alpha > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Untuk mengetahui hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dan gambar dibawah ini.



Gambar 1
Hasil uji normalitas

Grafik normal probability plot diatas menyatakan bahwa grafik tersebut terlihat data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas dalam peneritian ini terlihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3

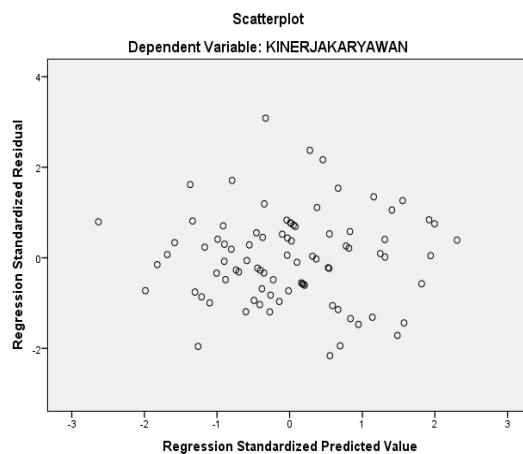
Page | - 315 -

Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin kerja (X1)	0.972	1.029
Kompensasi (X2)	0.972	1.029

Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dari disiplin kerja sebesar 1,029 dan nilai VIF dari kompensasi sebesar 1,029. Sedangkan untuk nilai Tolerance > 0,10 atau < 1 dengan nilai Tolerance dari disiplin kerja memperoleh 0,972 dan nilai Tolerance dari kompensasi mendapatkan 0,972. Sehingga berdasarkan nilai VIF dan Tolerance dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas, sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, maka grafik diatas menunjukkan bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019

Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis normalitas dengan Kolmogorov Smirnov didapatkan nilai signifikansi diatas 0.05, sehingga sebaran data dianggap normal atau terdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan Analisa Regresi Linier Berganda di gunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Page | - 316 -

Tabel 4.

Hasil uji regresi linear berganda (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.058	.342		-.170	.866		
Disiplin	.401	.056	.494	7.167	.000	.972	1.029
Kerja							
Kompensasi	.591	.070	.579	8.394	.000	.972	1.029

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Primer yang di olah. 2018.

Dari tabel diatas maka persamaan garis regresinya adalah :

$$Y = 0.401 X_1 + 0.591 X_2 - 0.058 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar -0,058 berarti jika variable disiplin kerja dan kompensasi dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan-0,058.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,401 artinya jika nilai variabel disiplin kerja (X_1) naik sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,401 satuan atau 40,1%. Dengan asumsi bahwa nilai dari variabel bebas yang lain konstan atau nol.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_2) adalah 0,591 artinya jika nilai variabel kompensasi (X_2) naik sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,591 satuan atau 59,1%. Dengan asumsi bahwa nilai dari variabel bebas yang lain konstan atau nol.

Pembuktian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019

Tabel 5

Hasil uji parsial (Uji t)

Model	Coefficientsa		t	Sig.	Collinearity Statistics		Page - 317 -		
	Unstandardized Coefficients				Tolerance				
	B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	-.058	.342		-.170	.866				
Disiplin	.401	.056	.494	7.167	.000	.972	1.029		
Kerja									
Kompensasi	.591	.070	.579	8.394	.000	.972	1.029		

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Disiplin kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 7,167. Nilai t hitung ini lebih besar dari nilai t tabel 1,9944 dengan signifikansi sebesar 0,000 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05 nilai yang ditetapkan 5% sebagai kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel bebas (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2. Untuk kompensasi (X_2), nilai t hitung yang diperoleh adalah 8,394. Nilai t hitung ini lebih besar dari nilai t tabel 1,9944 dengan signifikansi sebesar 0,000 sehingga nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05 nilai yang ditetapkan 5% sebagai kesalahan. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga variabel bebas (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 6

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.992	2	3.496	73.150	.000b
Residual	3.346	70	.048		
Total	10.338	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018.

Dari hasil yang tertera di tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 73,150. Nilai F hitung ini lebih besar daipada nilai F tabel yaitu 3,1277. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, maka nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas (Disiplin kerja dan

Kompensasi) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).

Tabel 7.

Koefisien determinasi (Model Summary)^{b)}

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Page - 318 -
1	.822a	.676	.667	.21862	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi adalah koefisien yang menyatakan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Nusantara PGRI Kediri. Pada tabel 7 diketahui bahwa nilai koefisian korelasi (R) adalah 0,822 atau mendekati 1. Artinya hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sangat erat dan positif. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,676. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas (disiplin kerja dan kompensasi) dapat mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 67,6% sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisa data menunjukkan bahwa ada dampak yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Nusantara PGRI Kediri baik secara parsial maupun simultan. Ini terbukti hasil analisis secara parsial dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari disiplin kerja (X_1) lebih besar dari nilai t tabel yaitu $t \text{ hitung } 7,167 > t \text{ tabel } 1,9944$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga nilai tersebut lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$. Disiplin kerja terbukti sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti ketiautan pada peraturan, ketiautan pada standar kerja yang ditetapkan, kehadiran, etos kerja, dan sebagainya. Kedisiplinan memegang peranan penting untuk menciptakan etos kerja yang baik dan kondusif. Menurut Hasibuan (2007:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu disiplin kerja juga mampu memberikan kepuasan pelayanan terhadap orang lain dan mampu mengatasi kesalahan serta keteledoran karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan penjelasan dari Hamali (2016:213) bahwa disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan.

Selanjutnya, kompensasi juga memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Nusantara PGRI Kediri. Dari hasil analisis data secara parsial dapat dilihat bahwa kompensasi (X_2) memperoleh nilai t hitung 8,394 dan nilai t tabel 1,9944. Sehingga $8,394 > 1,9944$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Maka nilai tersebut lebih kecil

CAKRAWALA

Management Business Journal [CM-BJ]

Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019

dari pada $\alpha= 0,05$. Merujuk dari hasil penelian ini, karyawan membutuhkan peningkatan kompensasi yang layak dalam kinerjanya baik kompensasi langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung berupa: gaji, tunjangan hari raya, tunjangan keluarga, tunjangan struktural, upah lembur, dan lain-lain. Sementara kompensasi tidak langsung dapat berupa: cuti kerja, tanda penghargaan, promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan, dan sebagainya. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Priyono & Marnis, 2008:223). Semakin mereka dihargai dan diberi kompensasi yang tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Ketika mereka mendapatkan kompensasi seperti penghargaan, promosi jabatan, pelatihan, pendidikan, dan lain sebagainya maka mereka akan fokus pada pekerjaan/ tugas-tugasnya, sehingga kinerjanya akan meningkat. Masram & Muah (2017: 38) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Lebih lanjut, dari hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Nusantara PGRI Kediri. Ini dapat dilihat bahwa F hitung sebesar $(73,150) > F$ tabel $(3,1277)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, berdasarkan hasil koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisian korelasi (R) adalah $0,822$ atau mendekati 1 . Artinya hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat erat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar $0,676$. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $67,6\%$ sedangkan sisanya sebesar $32,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Mengetahui hasil analisis secara simultan dan koefisien determinasi, Para karyawan secara umum mempunyai kinerja baik dengan pekerjaan yang mereka jalani, meskipun kedisiplinan perlu ditingkatkan dan pemberian kompensasi juga perlu diperhatikan lagi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja karyawan akan meningkat bila disiplin kerja mereka tinggi, begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Disamping itu kompensasi penting untuk diberikan secara tepat sasaran karena pemberian kompensasi pada prinsipnya merupakan hasil penjualan tenaga karyawan terhadap lembaga dimana mereka bekerja. Mereka telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada lembaga, sehingga sewajarnya jika jerih payah mereka dihargai dengan cara memberi balas jasa yang setimpal. Menurut Hamali (2016:81), kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun pengusaha. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta

hasil kerja. Selain itu pemberian kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil resiko yang dihadapi dan berani merealisasikan rencana yang diprogramkan. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan organisasi atau lembaga akan tercapai sesuai target yang ditentukan. Hamali (2026:98) menyatakan, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan & Rustono (2017) yang hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh dari masing-masing variabel kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung terbukti nilai t untuk variabel kompensasi sebesar 5,932 dan nilai t untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,034 lebih besar dari 2,002. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitiannya Pamungkas (2017) yang menyatakan bahwa hasil penelitian secara parsial dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara positif kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing di Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Terpadu Universitas Islam Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis baik secara parsial ataupun simultan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi sangat berdampak pada kinerja karyawan di Universitas Nusantara PGRI Kediri. Jika disiplin kerja tinggi dan kompensasi diperhatikan maka kinerja karyawan akan meningkat baik. Akan tetapi secara parsial dapat dilihat bahwa kompensasi lebih dominan memberi dampak pada kinerja karyawan. Mereka akan lebih senang jika kompensasi non finansial juga diperhatikan seperti tanda penghargaan, promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan, dan lain sebagainya. Selain itu disiplin kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti ketiautan pada peraturan, kehadiran, ketiautan pada standar kerja, dan lain-lain.

REKOMENDASI

Mengetahui hasil penelitian bahwa kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, maka Universitas Nusantara PGRI Kediri diharapkan selain memprioritaskan kompensasi finansial juga kompensasi non finansial yaitu kepada karyawan yang berprestasi/kinerjanya bagus diberi penghargaan pendidikan dan pelatihan.

Diharapkan kepada karyawan Universitas Nusantara PGRI Kediri meningkatkan disiplin kerja dan dengan adanya kompensasi yang lebih dari lembaga dapat mendorong kinerja pada kualitas pelayanan yang lebih baik lagi sehingga dapat memajukan mutu lembaga yang terkait.

Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh pada variabel lain di luar variabel yang ada di penelitian ini, maka hasil penelitian ini bisa menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain variabel yang sudah dimasukan dalam penelitian ini.

Page | - 321 -

DAFTAR REFERENSI

- Dessler, G. 1998. *Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Citra Karsa Mandiri.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Y. Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, H. M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. Prabu .2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosda Karya.
- Masram & Muah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono & Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pamungkas, S. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan "X" Yogyakarta. *Jurnal Publikasi*. Universitas Islam Indonesia. Halaman 1-21.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit: Alfabeta.
- Schuller, S. R. dan Jackson, E. S. 1999. *Human Resources Management: Positioning for the 21 century*. 7th edition. New York: West Publishing Company.
- Tarigan, H.A.K. & Rustono, A. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung). *e-Proceeding of Management*. ISSN : 2355-9357. Vol.4, No.2 Agustus 2017. halaman 1460.