

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia

Cahyani Prasetiawati¹, M.Akbar²

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

²³Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

Abstract.

The sample in this study were all employees of PT Samudra Sarana Terminal totaling 41 respondents with non-probability sampling with saturated sampling. The type of data used in this study was obtained from primary data and secondary data. Data collection methods used, literature study and questionnaires. Data analysis techniques used in This study tested the validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression, and hypothesis testing. Research result. Partially compensation has a positive effect on employee performance because it is seen from the t-count value of 2.119 while the statistical table (t-table) is 2.022 and the compensation variable significance value is 0.041 which is smaller than 0.05. So it can be concluded that H₀ is rejected and H_a is accepted, this shows that partially compensation has a positive effect on employee performance. The second result is that discipline has a positive effect on employee performance because it is seen from the t-count value of 2.142 while the table statistic (t-table) is 2.022 and the Discipline variable's significance value is 0.039 which is smaller than 0.05. So it can be concluded that H₀ is rejected and H_a is accepted, this shows that partially Discipline has a positive effect on employee performance. The results of the third study, namely that simultaneously for the Compensation and Discipline variables obtained Fcount = 5.654 and Ftable 3.24 and the significance value is 0.007 less than 0.05, so H₀ is rejected and H_a is accepted. This shows that jointly Compensation and Discipline have an effect on Employee Performance.

Keywords: *Discipline, Compensation, Employee Performance*

Cronicle of Article: Received (00,00,2020); Revised (00,00,2020); and Published (00,00,2020).

©2020 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Profile and corresponding author: Cahyani Prasetiawati adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10530. Corresponding Author: cahyaniprasetiawati@gmail.com

How to cite this article : Cahyani Prasetiawati, AB., M. Akbar (2021) 'Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia cempaka putih jakarta pusat', Jurnal Mahasiswa Administrasi Bisnis, 1(6), pp. 507-523 Available at: <http://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMABI>

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, maka diperlukan suatu cara agar karyawan dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerja dengan baik untuk menjalankan operasional perusahaan. Dalam observasi awal yang peneliti lakukan pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia ditemukan berbagai permasalahan yang muncul pada objek yang akan diteliti, diantaranya adalah Adanya karyawan yang bekerja diluar jam dinas tetapi tidak mendapatkan uang lembur dari hasil kerja, adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan karyawan yang suka keluar kantor disaat jam kerja. Adanya karyawan yang kurang termotivasi agar lebih antusias dalam bekerja dan karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dilanjutkan nanti atau keesokan harinya dan penyediaan fasilitas kantor yang kurang memadai seperti computer dan peralatan lainnya.

Berdasarkan data dari <https://www.samudera.id>, kinerja PT. Samudra Sarana Terminal Indonesia dapat dilihat dari pencapaian laba sebagai berikut;

Tabel I. 1 Data Laba PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia Tahun 2017-2019

Tujuan Penelitian:

Untuk Mengetahui Implementasi Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Pelanggan Di Waroeng Steak and Shake Cempaka Putih Jakarta Pusat Beserta Kendala dan Solusinya.

No.	Tahun	Target Laba	Realisasi Laba	% Pencapaian
1	2017	Rp. 943.982.000	Rp. 1.411.500.000	150%
2	2018	Rp. 840.157.000	Rp. 2.043.304.000	243%
3	2019	Rp 1.469.907.000	Rp. 1.086.125.000	74%

Berdasarkan data diatas, kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia pada tahun 2019 masih belum maksimal, dimana target laba tidak mencapai target perusahaan. Hal ini mengindikasikan adasuatu permasalahan yang terjadi di dalam PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia. Salah satu faktor permasalahan tersebut adalah yang berkaitan dengan kompensasi. Berikut ini di sajikan data gaji karyawan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

Tabel I. 2 Gaji Karyawan PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia

Tahun	UMR Jakarta	Gaji yang diperoleh
2017	Rp. 3.335.000,	Rp. 3.000.000,

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia

2018	Rp. 3.648.035,	Rp. 3.000.000,
2019	Rp. 3.940.973,	Rp. 3.000.000,

Dari Tabel I.2 dapat diketahui bahwa pemberian gaji di PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia masih di bawah UMR Jakarta. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab menurunnya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah upah karyawan dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor upah dan gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dan hasil wawancara maka di peroleh data terkait dengan kedisiplinan karyawan. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia pada tahun 2017 sampai dengan 2019.

Tabel I. 3 Absensi pada Perusahaan PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia

No.	Keterangan	2017		2018		2019	
		JML	%	JML	%	JML	%
1	Terlambat Masuk	76	1.03	45	0.42	160	1.53
2	Alpa	-	-	-	-	-	-
3	Izin	103	1.40	111	1.03	46	0.44
4	Sakit	254	3.45	133	1.23	187	1.79
Jumlah Karyawan (JK)		33		44		43	
Hari Kerja Efektif (HKE)		223		246		243	
JK x HKE		7359		10824		10449	

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa untuk tahun 2017 karyawan yang terlambat sebanyak 76 (0,61 %), karyawan alpa nihil dikarenakan karyawan lebih memilih izin dari pada alpa, karyawan yang izin sebanyak 103 (1,40 %), karyawan yang sakit sebanyak 254 (3,45 %). Tahun 2018 karyawan yang terlambat sebanyak 45 (0,42 %), karyawan alpa nihil, karyawan yang izin sebanyak 111 (1,03 %), karyawan yang sakit sebanyak 133 (1,23 %). Tahun 2019 karyawan yang terlambat sebanyak 160 (1,53 %), karyawan alpa nihil, karyawan yang izin sebanyak 46 (0,44%), karyawan yang sakit sebanyak 187 (1,79 %).

Perlu adanya pengawasan dan pembinaan pimpinan agar disiplin kerja karyawan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mematuhi peraturan kerja yang ada. Untuk lebih jelasnya berikut jumlah sanksi pelanggaran disiplin kerja karyawan pada lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I. 4 Data Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia 2017-2019

No.	Tahun	Sanksi yang Dikenakan Kepada Karyawan			Total Sanksi
		Ringan	Sedang	Berat	
1	2017	8	3	-	11
2	2018	5	-	-	5
3	2019	11	-	1	12

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah sanksi pelanggaran disiplin kerja karyawan mengalami naik turun, untuk tahun 2017 ada 8 orang yang terkena sanksi ringan, dan 3 orang terkena

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia

sanksi sedang. Tahun 2018 ada 5 orang terkena sanksi ringan. Tahun 2019 ada 11 orang yang terkena sanksi ringan, dan 1 orang terkena sanksi berat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia sanksi ringan diberikan kepada karyawan yang terlalu sering mengalami keterlambatan dan melakukan izin untuk hal yang bersifat tidak penting. Dan sanksi sedang diberikan untuk karyawan yang telah mendapatkan sanksi ringan tetapi juga tetap melakukan pelanggaran. Dan sanksi berat yang diberikan karena karyawan melakukan kecurangan yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Untuk pelanggaran sanksi ringan, diberikan teguran lisan dan teguran tulisan ini diberikan dikarenakan karyawan terus melakukan keterlambatan dan izin untuk hal yang tidak penting.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat dilihat betapa pentingnya suatu penilaian disiplin dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia, sehingga penulis tertarik untuk menelaah lebih mendalam dengan melakukan penelitian berjudul: "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah utama yang ditemukan mengenai kinerja karyawan pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia dengan suatu perumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini;

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, maka tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia.

Kajian Literatur

Kompensasi

Menurut Wibowo (2012:348) menyatakan bahwa: Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja, dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Sedangkan Veitzal dan Sagala (2009:741) menyatakan bahwa: Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian

kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugaskeorganisasian.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator Kompensasi

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) indikator kompensasi yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial

Disiplin

Veithzal Rivai (2011:82) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Singodimenjo (2011:86) mengungkapkan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan, dari beberapa definisi di atas dapat di simpulkan disiplin adalah suatu bentuk alat atau pelatihan yang digunakan oleh para pemimpin untuk memperbaiki sikap dan perilaku agar karyawan bersedia menaati peraturan serta norma- norma yang dibuat oleh perusahaan dengan cara sukarela. Dalam pembentukan sikap disiplin karyawan, para manajer baik di sebuah perusahaan ataupun di sebuah instansi berperan penting dalam membentuk sikap disiplin terhadap karyawannya, karena manajer akan dijadikan teladan dan panutan yang baik oleh bawahannya. Oleh karena itu para manajer harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

3.1. Indikator Disiplin

Menurut Kasmir (2016) indikator disiplin yaitu; kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan menyelesaikan pekerjaan

Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012:231): Kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan. Menurut SuyadiPrawirosentono (2008:2) mengemukakan bahwa: Kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2010:9) mengungkapkan bahwa: Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, kerja sama antar karyawan, penekanan biaya, dan pengawasan

1. Kerangka Teori

1.1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan kinerja pada seseorang berarti menciptakan iklim kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan. Kompensasi juga merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Disiplin adalah suatu bentuk alat atau pelatihan yang digunakan oleh para pemimpin untuk memperbaiki sikap dan perilaku agar karyawan bersedia menaati peraturan serta norma-norma yang dibuat oleh perusahaan dengan cara sukarela. Dalam pembentukan sikap disiplin karyawan, para manajer baik di sebuah perusahaan ataupun di sebuah instansi berperan penting dalam membentuk sikap disiplin terhadap karyawannya, karena manajer akan dijadikan teladan dan panutan yang baik oleh bawahannya. Oleh karena itu para manajer harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

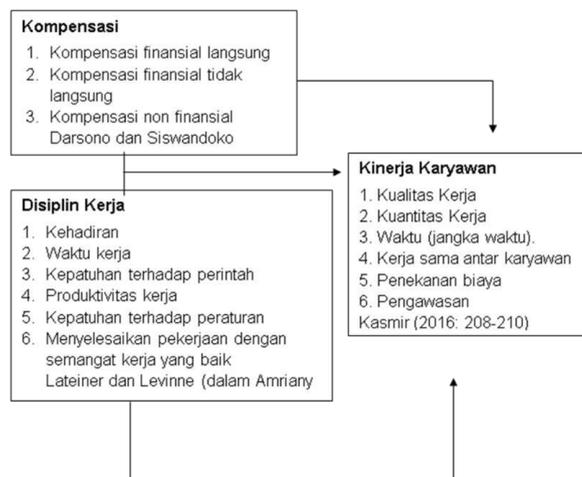
3. Pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan

Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena dengan adanya kompensasi tersebut karyawan akan merasa senang dan lebih semangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan mengenai kompensasi merupakan hal yang cukup rumit sehingga perusahaan seharusnya memiliki cara sendiri untuk menetapkan kompensasi yang sesuai. Disiplin kerja dan kompensasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, maka keberadaan disiplin kerja dan kompensasi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplin perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan dengan diberikannya kompensasi semangat kerja karyawan semakin meningkat.

Hipotesis

Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran dalam bukunya Business Research, 1992 dalam (Sugiyono, 2010) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan

H3 : Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Metode Penelitian

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, jenis penelitian ini ialah sosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, studi pustaka dan kuesioner

Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010). Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia yang berjumlah 41 orang.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode regresi linier berganda, metode ini merupakan suatu metode penelitian yang menggambarkan atau menjelaskan data yang bersifat aktual dan dilanjutkan dengan menganalisis untuk mencari kesimpulan dari variabel yang diteliti. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) untuk membantu penulis dalam proses penyelesaian penelitian agar lebih efektif dan efisien

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas

Korelasi antara	R hitung X1	R hitung X2	R hitung Y	R tabel	Kesimpulan
P1	0.424	0.428	0.369	0.308	Valid
P2	0.519	0.555	0.401	0.308	Valid

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia

P3	0.529	0.611	0.592	0.308	Valid
P 4	0.538	0.707	0.746	0.308	Valid
P5	0.603	0.695	0.807	0.308	Valid
P 6	0.411	0.483	0.491	0.308	Valid
P7	0.427	0.706	0.753	0.308	Valid
P8	0.508	0.701	0.711	0.308	Valid
P9	0.449	0.653	0.741	0.308	Valid
P10	0.409	0.69	0.663	0.308	Valid
P11	0.397	0.39	0.375	0.308	Valid
P12	0.388	0.378	0.529	0.308	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 12 pernyataan variabel yang diuji bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel yang memiliki nilai 0.308 sehingga dapat di simpulkan bahwa 12 butiran pertanyaan dari setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi (X1)	.796	12
Disiplin (X2)	.826	12
Kinerja Karyawan (Y)	.800	12

Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada *output Relability Statistic..* Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0.60, maka hasil dari kuesioner yang disebar memiliki tingkat realibilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang di sebar dapat dipercaya

Analisis Deskriptif Variabel

**Tabel IV.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif Statistic
tatistics**

	KOMPENSASI	DISIPLIN_KERJA	KINERJA_KARYAWAN
--	------------	----------------	------------------

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia

N	Valid	41	41	41
	Missing	0	0	0
Mean		41.90	54.63	52.90
Median		42.00	55.00	53.00
Mode		42	55	49
Std. Deviation		2.478	3.590	3.872
Variance		6.140	12.888	14.990
Range		9	12	14
Minimum		37	48	46
Maximum		46	60	60
Sum		1718	2240	2169

Tabel 4.10 Menjelaskan bahwa jawaban *minimum* dari responden variabel Kompensasi sebesar 37, *maximum* sebesar 46, *mean* sebesar 41.9, *median* sebesar 42, *standart deviation* 2.478. Jawaban *minimum* dari responden variabel Disiplin sebesar 48, *maximum* sebesar 60, *mean* sebesar 54.63, *median* sebesar 55, *standart deviation* 3.590. Jawaban *minimum* dari responden variabel Kinerja Karyawan sebesar 46, *maximum* sebesar 60, *mean* sebesar 52.9, *median* sebesar 53, *standart deviation* 3.872.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel IV.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.773	11.546		1.193	.240		
KOMPENSASI	.410	.224	.262	1.830	.045	.972	1.029

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia

DISIPLIN_KERJA	.402	.155	.373	2.598	.013	.972	1.029
----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Karena nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.773	11.546		1.193	.240		
KOMPENSASI	.410	.224	.262	1.830	.045	.972	1.029
DISIPLIN_KERJA	.402	.155	.373	2.598	.013	.972	1.029

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh masing-masing variabel bebas dengan nilai VIF variabel bebas Kompensasi dan Disiplin 1.029. Karena nilai VIF lebih rendah dari persyaratan (<10) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas yang berarti bahwa model yang dikembangkan sudah tepat.

Uji Autokorelasi

Tabel IV.13 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.490 ^a	.240	.200	3.462	1.919

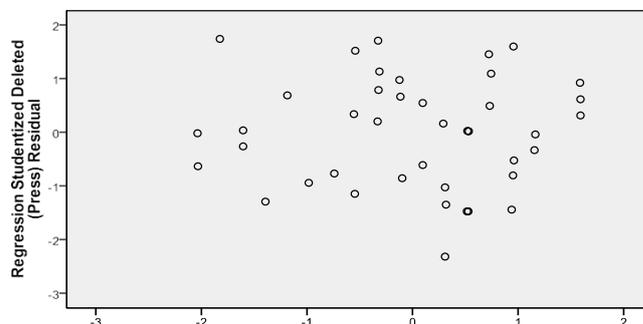
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2.141. Nilai dL dan dU dapat dilihat pada tabel Durbin Watson pada signifikansi 0,05 n= 41 dan k=2 (jumlah variabel bebas). dL= 1.399 dan dU= 1.603, jadi dapat dihitung $4-dU = 2.397$ dan $4-dL= 2.601$. Berdasarkan kategori yang ada, nilai DW termasuk dalam range $1.603 < DW (1.919) < 2.397$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda yang dilakukan tidak memiliki masalah autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

Uji Heterokesdatisitas

Berdasarkan gambar scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada gambar tersebut menyebar secara acak, serta tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi.



Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.15 Hasil Analisis Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.490 ^a	.240	.200	3.462	1.919

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Dari hasil data tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R square sebesar 0.2 atau 20%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Kompensasi dan Disiplin) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 20%, sedangkan 80% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.773	11.546		1.193	.240		
KOMPENSASI	.410	.224	.262	1.830	.045	.972	1.029
DISIPLIN_KERJA	.402	.155	.373	2.598	.013	.972	1.029

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	144.114	2	72.057	6.011	.020 ^a
Residual	455.496	38	11.987		
Total	599.610	40			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh motivasi dan integritas terhadap kinerja pegawai. Berikut ini akan disampaikan pembahasan hasil penelitian dengan mengacu kepada tujuan penelitian:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samudra Sarana Terminal

Indonesia

Kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi variabel Kompensasi diperoleh nilai t -hitung sebesar 1.830 sedangkan statistik table (t -tabel) sebesar 2,022 dan nilai signifikansi variabel Kompensasi 0,045 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ali (2017). Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk financial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Salah satunya yaitu diberikan kesempatan yang sama untuk karyawan yang berpendidikan rendah, agar karyawan yang berpendidikannya rendahpun mendapatkan kesempatan untuk dapat mengembangkan karirnya didalam perusahaan.

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi variabel Disiplin diperoleh nilai t -hitung sebesar 2.598 sedangkan statistik table (t -tabel) sebesar 2,022 dan nilai signifikansi variabel Disiplin 0,013 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan secara parsial Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ali (2017). Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya kedisiplinan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Secara keseluruhan para responden menyatakan bahwa setiap karyawan merasa termotivasi dengan apa yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji yang diberikan adil dan layak serta memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi agar diberi kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan bidang yang dikuasainya serta memberikan bonus tahunan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

3. Pengaruh kompensasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Samudra Sarana Terminal Indonesia

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

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara simultan untuk variabel Kompensasi dan Disiplin diperoleh F hitung = 6.011 dan F tabel 3.24 dan nilai signifikansinya 0.020 lebih kecil dari 0.05,

maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ali (2017) Terdapat pengaruh secara simultan Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja dan kompensasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, maka keberadaan disiplin kerja dan kompensasi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplin perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan dengan diberikannya kompensasi semangat kerja karyawan semakin meningkat

KESIMPULAN dan SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan Pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil hipotesis secara parsial uji T variabel kompensasi nilai t- hitung sebesar 1.830 sedangkan t-tabel sebesar 2,022 dan nilai signifikansi 0,045 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil hipotesis secara parsial uji t signifikansi variabel Disiplin diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.598 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,022 dan nilai signifikansinya 0,013 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan secara parsial Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dapat mampu mengembangkan kemampuannya dan mendorong seseorang melakukan sesuatu pekerjaan dengan kinerja terbaiknya.
3. Hasil hipotesis secara simultan untuk variabel Kompensasi dan Disiplin diperoleh $F_{hitung} = 6.011$ lebih besar dari $F_{tabel} 3.24$ dan nilai signifikansinya 0.020 lebih kecil dari 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik bila diiringi dengan meningkatnya disiplin kerja dan kepuasan atas kompensasi dari dalam diri karyawan.
 - b. Fasilitas *Wifi* yang belum ada di *Outlet* Cempaka Putih
 - c. Berbagai macam karakter pelanggan yang sulit dikendalikan

Saran

Setelah melakukan penelitian yang di laksanakan di PT. Samudra Sarana Terminal Indonesia mengenai pengaruh kompensasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan, peneliti mencoba untuk memberikan saran kepada pihak perusahaan. Adapun saran yang disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil rekapitulasi, nilai kompensasi 3 atau dengan kata lain tidak baik. Pihak manajemen diharapkan memperhatikan dan mengkaji ulang dalam hal pemberian kompensasi. Karyawan berharap perusahaan memberikan bonus dan penghargaan pada karyawan yang berprestasi Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan diberikan kesempatan

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia

- yang sama untuk dipromosikan secara objektif dan terbuka karyawan akan terdorong bekerja giat, disiplin dan berprestasi kerja sehingga visi perusahaan dapat tercapai.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak perusahaan PT. Samudra Sarana Terminal Indonesia dapat memperhatikan dan memahami kedisiplinan karyawan, Peraturan sikap disiplin sangat diperlukan biar semua karyawan Karena apabila perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang disiplin maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya.
 3. Dari hasil rekapitulasi, nilai kinerja karyawan 4.4 atau dengan kata lain baik Di masa yang akan datang, manajemen perlu meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan. Karena kinerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alwi Suddin dan Sudarman. 2010. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, IV (1), 1-8.
- Apriani, Rodhiyah, Hidayat. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 10. Hal 1-8.
- Arikunto Suharsimi, (2010), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Darsono & Siswandoko, Tjajuk (2011). Sumber Daya Manusia Abad 21. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Davis, Keith (2011). Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary (2005). Human Resource Management. New Jersey: Prentice Hall, Tenth Edition.
- Handoko, H. (2012). Manajemen Personalian dan Sumber daya Manusia. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, M (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Ismail Solihin, (2010), Pengantar Manajemen, Erlangga, Jakarta.
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Susanto. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. Jurnal Agora. I(3).
- Mathis, Robert.L dan Ajckson, Jhon.H (2009). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Ririvega Kasenda. 2013. Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangung Wenang Beverages Company Manado. Jurnal Emba, I (3), 853-859.
- Rivai, Vethzal & Basri (2011). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Singodimenjo (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, James,F, Edward & G, Daniel, (2005), Management, 6rd ed., Alih Bahasa Alexander Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono, (2006), Panduan Praktis Dasar Analisa Laporan Keuangan, Jakarta : Grasindo.

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia

Sugiyono, (2013), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, CV Alfabeta, Bandung.

Sumampouw, Christine Lydia. 2012. Pengaruh Kompensasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. Universitas Manado. Vol. 10. No. 1. Hal 1-22

Tintri, Fitriatin. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Food station Tjipinang Jaya. Universitas Gunadarma. Vol. 1. No. 3. Hal. 1-13.

Tulus Tu'u (2009). Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar, Jakarta: Grasindo.

Wibowo (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.

Wilson (2012). Manajemen sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga. Wirawan (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.