Spectrum: Multidisciplinary Journal
Vol. 1, No.2, April 2024: 136-142
e-ISSN 3032-5838

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SICMA INTI UTAMA KOTA BOGOR

Lusia Efrida Krisensia Dhoka[1], Andi Sopandi[2]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
ririnogos@gmail.com[1], dosen02277@unpam.ac.id

(Diterima: Maret 2024; Direvisi: Maret 2024; Dipublikasikan: April 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sicma Inti Utama Kota Bogor. Metodologi penelitian yang digunakan menggunakan metode Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sicma Inti Utama Kota Bogor dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sicma Inti Utama Kota Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana Y=24,851+0,568X_1. Nilai korelasi sebesar 0,703 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 49,5%. Nilai t_{hitung} 9,795 > t_{tabel} 1,984 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sicma Inti Utama Kota Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana Y=21,763+0,517X_2. Nilai korelasi sebesar 0,742 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 55,1%. Nilai t_{hitung} 10,967 > t_{tabel} 1,984 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sicma Inti Utama Kota Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda Y = Y=20,579+0,268X_1+0,342X_2. Nilai korelasi sebesar 0,773 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 59,8%. Nilai F_{hitung} 72,195 > F_{tabel} 3,09 dengan tingkat siginifikan 0,000 < 0,05.
Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Compensation and Work Discipline on employee performance at PT Sicma Inti Utama, Bogor City. The research methodology used uses the associative method. The population in this study were all employees at PT Sicma Inti Utama, Bogor City with a sample size of 100 respondents. The data collection technique is by means of a questionnaire. The data analysis method uses simple and multiple linear regression tests, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The research results show that: There is a positive and significant influence of compensation on employee performance at PT Sicma Inti Utama Bogor City. This can be proven from the simple linear regression equation Y=24.851+0.568X1. The correlation value is 0.703 (strong). The coefficient of determination value is 49.5%. The t value is 9.795 > t table 1.984 with a significance of 0.000 < 0.05. There is a positive and significant influence of Work Discipline on employee performance at PT Sicma Inti Utama Bogor City. This can be proven from the simple linear regression equation Y=21.763+0.517X2. The correlation value is 0.742 (strong). The coefficient of determination value is 55.1%. The t value is 10.967 > t table 1.984 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously there is a positive and significant influence of Compensation and Work Discipline on employee performance at PT Sicma Inti Utama Bogor City. This can be proven from the multiple linear regression equation Y = Y=20.579+0.268X1+0.342X2. The correlation value is 0.773 (strong). The coefficient of determination value is 59.8%. Fcount value 72.195 > Ftable 3.09 with a significance level of 0.000 < 0.05.
Keywords: *Compensation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

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 pengerak 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 jugatercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung padamanusia yang mnelaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tangungjawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berikaitan dengan implementasi kerja mereka.

Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertu juga masing-masing individu. Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Kenyataan yang terjadi selama periode 2017 kinerja karyawan PT SicmaInti Utama mulai menurun karena belum terselesaikannya keseluruhan proses pembangunan. Banyaknya karyawan bekerja tidak sesua idengan terget yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga proses operasional berjalan lebih lambat. Di sisi lain, masalah gaji dan bonus juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan. Banyaknya karyawan yang beranggapan bahwa terkadang besarnya tanggung jawab pekerjaan tidak sesuai dengan penghasilan yang didapatkan. Ketidak adilan dalam pemberian gaji dan bonus untuk sebagian karyawan sangatlah berpengaruh karena kebutuhan ekonomi yang semakin bertambah dalam keluarga. Faktor lain yang turut menyebabkan menurunnya kinerja karyawan ialah masalah disiplin waktu. Banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang tepat waktu sehingga menyebabkan hasil kinerja tidak maksimal,hal ini dikarenakan waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan menjadi tidak efisien padahal dalam penerapannya, PT Sicma Inti Utama sudah menggunakan tehnologi *fingerprint* untuk mengetahu itingkat kehadiran para karyawanny atetapi masih banyak karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

Data Kompensasi Karyawan PT Sicma Inti Utama Kota Bogor tahun 2020-2022

No	Program Kompensasi yang Diberikan	2020	2021	2022
1	Gaji	Di bawah UMK	Di bawah UMK	Di bawah UMK
2	Upah/Bonus	Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia
3	THR	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tersedia

Copyright © 2024 Pada Penulis

4	Insentif/Reward	Tersedia	Tersedia	Tidak Tersedia
5	Bonus Tahunan	Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia
6	Tranning Jabatan	Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia
7	Refreshing	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia	Tidak Tersedia

Berdasarkan data tabel konpensasi PT Sicma Inti Utama Kota Bogor di atas, menunjukan bahwa masih ada beberapa program kompensasi yang kurang idial sepeti gaji di bawah UMR, upah pada tahun 2021 tidak tersedia dan 2021 tidak tersedia, bonus tahunan juga dihilangkan pada tahun 2020 serta tidak ada Refresing yang diberikan oleh perusahan dari tahun 2020 smpai tahun 2022 sehingga dengan kurangnya kompensasi yang diberikan oleh PT Sicma Inti Utama Kota Bogor membuat karyawan kurang bersemangat dan akan mempengaruhi *performa* kinerja para karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yang mengikuti pendekatan positivisme seperti yang diuraikan oleh Sugiyono (2018:8). Pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam konteks pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam metodologi ini, data dikumpulkan melalui instrumen penelitian yang dirancang untuk menghasilkan data kuantitatif atau statistik, yang kemudian dianalisis secara sistematis untuk menguji hipotesis tersebut.

Penelitian ini juga dapat dikategorikan sebagai studi empiris, di mana peneliti melakukan pengamatan dan pengukuran langsung terhadap fenomena yang diteliti, yaitu pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, peneliti dapat mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik, sehingga memungkinkan untuk dilakukan analisis statistik yang lebih mendalam untuk menguji hubungan antarvariabel yang diteliti.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi akademisi dalam memperluas pengetahuan ilmiah, tetapi juga bagi praktisi dan pengambil keputusan dalam merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi

HASIL PENELITIAN

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Sederhana.

Y=a+bx

Keterangan:

Y=Variabel terikat (dependen atau variabel yang diduga)

X=Variabel bebas (independen)

a = Intersep (konstan) (nilaiYbilaX=0disebuttitikintercept)

b = Koefisien arah regresi linier untuk mengukur besarnya pengaruh Y

Sedangkan untuk mengetahui besarnya nilai konstanta a dan konstanta b dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y - \left(b(\sum X)\right)}{n}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Sumber: Sugiyono(2018:261)

Variabel X dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, namun tidak selalu demikian karena masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhinya.

Analisis Regresi Linier Berganda.

$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+s$

Sumber: Sugiyono(2018:277).

Keterangan:

Y=Variabel dependen (dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan)

ɑ=Y pada saat variabel bebasnya adalah konstan atau 0 (X_I ,X_2=0)

b_1=Koefisien regresi berganda X , terhadap variabel terikat Y,variabel bebas X_2 dianggap konstan

b_2=Koefisien regresi berganda X_2 terhadap variabel terikat Y, apabila variabel bebas X_1 dianggap konstan

X_1=Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Kompensasi

X_2 = Variabel independen (X:) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja = *Disturbance's error* / variabel pengganggu

Regresi linier berganda dengan variabel bebas X_1 dan X_2 metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a, b_1 dan b_2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = na + b_1\sum X1 + b_2\sum X2$$
$$\sum X1Y = a\sum X1 + b_1\sum X1 + b_2\sum X1X2$$
$$\sum X2Y = a\sum X2 + b_1\sum X1X2 + b_2\sum X2X2$$

Sumber: Sugiyono (2016:279)

Arti koefisien b adalah jika nilai b positif (+), hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat. Sedangkan jika nilai negatif (-), maka hal ini menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain setiap peningkatan besarnya nilai variabel bebas akan diikuti oleh penurunan besarnya nilai veriabel terikat,dan sebaliknya.

Analisis Keofisien Korelasi

$$r_{xv} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}: Korelasi antara variabel independent dan variable dependen

n: Banyaknya sampel

X Nilai variabel independen (bebas)

Y: Nilai variabel dependen (terikat)

Copyright © 2024 Pada Penulis

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai r > 0, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang positif yaitu semakin besar nilai variabel bebas, maka semakin besarpula pengaruh terhadap nilai variabel terikat
2. Apabila nilai r < 0, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan negatif, yaitu semakin kecil variabel bebas,maka semakin kecil nilai variabel terikat.
3. Apabila nilai r = 0, maka antara variabel bebas dan variabel terikat tidak ada hubungan sama sekali.
4. Apabila nilai r =1, berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.
5. Apabila nilair=-1,maka telah terjadi hubungan negatif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisisi Keofisien Determinasi

$$KD=r^2x100\%$$

Sumber: Sugiyono(2018:350)

Keterangan:

KD: Koefisien Determinasi

R: Koefisien Korelasi antara variabel bebas dan terikat(yang dikuadratkan) 100%: Perkalian yang dipresentasikan

Dalam pengujian ini, digunakan software SPPS versi 25. Adapun ketentuan besarnya nilai koefisien determinasi (KD) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dimana interprestasinya adalah:

1. Jika determinasi bernilai 0=berarti tidak ada hubungan antara variabel X_1 dan X_2 (bebas) dengan variabel Y(terikat).
2. Jika determinasi bernilai 1= berarti ada kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Ujit)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2018:251) bahwa"Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi varibel Independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95%".Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2018:184) dapat menggunakan dengan mencari nilai t hitung dengan

Rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Keterangan:

t:nilai t hitung

r: koefisien korelasi

n: jumlah sampel

Taraf signifikan yang digunakan α = 0,05 (5%) artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%.Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

$$F = \frac{R^2/_k}{(1-R^2)/_{n-k-1}}$$

Sumber: Sugiyono(2018:252)

Keterangan:

R^2: Koefisien Determinasi

k: jumlah variabelindependen

n: jumlah data

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 25.

SIMPULAN

PT Sicma Inti Utama adalah perusahaan pengolahan daging yang telah didirikan sejak tahun 1989 di Cipinang Elok, Jakarta Timur. Dengan merk dagang Delikatessa®, perusahaan kami telah memproduksi beraneka ragam produk daging olahan khas Jerman asli se perti sosis, bakso, daging asap dan juga cold cut. Pada tahun 1989, PT Sicma Inti Utama memulai industri rumah tangga sederhana dengan mensuplai produknya ke berbagai restoran-restoran ala barat di Jakarta. Pengakuan pelanggan atas kualitas produk dan rasa khas sosis jerman ini, membuat perusahaan kami terus berkembang dan pada tahun yang sama kami mulai mensuplai produk kami ke berbagai hotel-hotel di area Jabodetabek. Hingga saat ini, produk kami telah banyak dipakai di berbagai hotel, restoran, café, catering dan juga dijual di supermarket dan minimarket di berbagai wilayah di Indonesia.

Sebagai bentuk komitmen kepada seluruh pelanggan setia kami dalam menjaga kualitas dan rasa semua produk Delikatessa, produksi kami diawasi langsung oleh pemilik perusahaan, Herman Tanusetiawan yang mendapat keahliannya dalam membuat sosis langsung dari Jerman. Semua produk olahan Delikatessa terbuat dari daging dan bumbu-bumbu pilihan kualitas terbaik. Seleksi ketat seluruh bahan baku yang kami gunakan dalam proses produksi selalu menjadi prioritas perhatian kami agar kualitas produk dan cita rasa khas Jerman tetap terjaga yang merupakan simbol rasa dan kesempurnaan setiap saat. Selain kualitas dan rasa, kami juga menjamin bahwa semua produk Delikatessa telah melalui proses produksi yang higinenis, aman dan juga dijamin Halal yang telah tersertifikasi oleh MUI.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2015),Perencanaan Dan PengembanganSumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2018), Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Anjuman Zukhri, I Nyoman Sujana, Kadek Ayu Warsiti Sundari Dewi, Pengaruh

Aritonang,(2015). Kompensasi Kerja, Displin Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia Gunung,Jakarta.

Badriyah, Mila. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Dermawan, Deni (2018) Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya Officet.

Ghozali (2017) " Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS". Edisi kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2017.

Hasibuan S.P Melayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Askara.

Hasibuan S.P Melayu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta; PT Bumi Askara

Ilustiarto Ahmad, Universitas Pamulang (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sukses Tunggal Mandiri-Tangerang.

Kurniawan Randi, Universitas Pamulang (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadpa Kinerja CV. Dumy Solid Tangerang.

Mathis, Robert L dan John H. Jackhson. (2014) " Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta, Buku Dua. Salemba Empat.

Nawawi, Hsdari, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Press.
Purnama, C. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Citra Prima Cabang Singaraja" Jurnal Pendidikan Ekonomi Undikhsa 10 (1), 273-283, Vol 10, No 1
Rahmawati Kartika Tri, Universitas Parmulang (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Cabang Pasuruan Kota.
Ramdan Deni, Universitas Pamulang (2019). Pengaruh Mofivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Jakarta Selatan.
Sedarmayanti, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Revormasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Cetakan Kelima. Bandung: PT.Redika Aditama.
Setiawan Muhammad, Universitas Pamulang (2019). Pengaruh Disiplin Keja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Unika Atmaja -Semanggi Jakarta Selatan.
Sihombing Dewi Rista, Universitas Sumatera Utara (2016). PengaruhKompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel GriyaMedan.
Sugiyono. (2015). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.
Sunyoto, Danang (2015). Manajemen dan Pengembangan Samber Daya ManusiaCetakan Pertama, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic PuhlishingService).
Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-5. Yogyakarta: Prenada Media.
Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: MediaKencana.
T. Hani Handoko. (2015). Manajemen Personalia Dan Surmber Daya ManusiaEdisi Ke-2. Yogyakarta: BPFE.
Utami Mustika Firziyanah, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta(2014). Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja terhadap KinerjaKaryawan PT. Gapura Omega Alpha Land Depok
Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Cetakan ke-l0.Jakarta:PenerbitPT. RajaGrafindo.