

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MARS INDONESIA LUWU TIMUR

Mega Silvia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo
Sulawesi Selatan 1992

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu Timur. Sampel pada penelitian ini adalah 30 karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu membagikan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perkembangan perusahaan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi sekarang ini. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan

berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun secara kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang harus sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya. Karena hal tersebut yang merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu

persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat di ukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Mars Cocoa Luwu Timur juga dapat di ukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan

itu semua berhubungan dengan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan unruk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkunganya dan dari teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus di jadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua ini sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat di gunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh

para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem di sesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Siswanto (2011), kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan organisasi. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan (Asmawi, M, 2017, Onsardi, 2018). Keputusan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama untuk terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan

kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014).

Selain kompensasi, disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan 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, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk

mendapatkan hasil yang optimal (seddarmayanti, 2015).

Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan.

PT. Mars Indonesia (Luwu Timur) merupakan perusahaan Internasional yang bergerak di bidang pengolahan biji kakao. Perusahaan ini membeli biji buah kakao dari petani dan melakukan pengolahan serta pengeringannya, untuk selanjutnya di ekspor ke pabrik Mars lainnya di beberapa Negara di dunia. Perusahaan ini berdiri sekitar tahun 2012. Melayani klien dari berbagai industry baik local maupun internasional. Adapun proses yang dilakukan di PT. Mars Indonesia ini yaitu Proses biji

permentasi mulai dari biji basa hingga semi *drying* adapun bahan baku yang di diolah yaitu 64 ton/ Harinya selama (per 3 bulan). Karyawan di PT. Mars Indonesia ini dalam absensi menggunakan mesin digital dengan pin. Guna menilai kedisiplinan dan yang pastinya sangat membantu perusahaan dalam mengukur produktivitas dan efisiensi kinerja masing-masing karyawan yang di naungi.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pengembangan sumber daya manusia. faktor ini nampaknya merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja**

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu Timur ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu Timur ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian

ini agar dalam pelaksanaannya nanti dapat dijadikan pedoman guna melangkah kedepannya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.
3. Untuk mengetahui kompensasi dan disiplin kerja secara silmutan berpengaruh terhadap karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian pada

bidang yang sama dan bermanfaat bagi pembaca.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan dan menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut tentang kompensasi, disiplin terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas dan menghindari pembatasan yang terlalu luas, maka yang menjadi ruang lingkup dan pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan satu variabel independen saja sehingga perlu mengaitkan variabel lain untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hariandja (2009), adalah “keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangannya lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”. Menurut Saydam (2008), kompensasi adalah “sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan”.

Hasibuan (2010) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung

atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka perusahaan. Pemberian kompensasi berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veitzal dan Sagala, 2009).

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang

diterimah karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imblan dari jasa kontribusimereka di perusahaan.

2.1.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoatmonodjo (2013), tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi:

1. Penghargaan terhadap prestasi karyawan.
2. Menjamin keadilan gaji karyawan.
3. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

2.1.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk (Darsono dan Siswandoko, 2011) yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari gaji, upah, komisi, dan bonus.
 - a. Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Upah, adalah kompensasi yang dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
 - c. Bonus, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja (Wibowo, 2012)
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dirasakan

secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *service*.

Kompensasi ini merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan-kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan. Kompensasi tidak langsung berupa:

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja.
- b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi: tunjangan hari tua, tunjangan pengobatan, rencana pensiun.
- c. Program pelayanan karyawan, meliputi: rekreasi, kafeteria, perumahan, beasiswa pendidikan, dan fasilitas lainnya.

2.1.4 Indikator-Indikator

Kompensasi

Adapun yang menjadi bahan utama sebagai indikator untuk kompensasi menurut Schuler (2000) adalah

pengaruh karir, kenaikan penghasilan, jaminan asuransi, kenyamanan tugas, persahabatan, tunjangan jabatan, pembayaran tidak masuk kantor, bonus dan insetif.

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.

2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup.
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
3. Tingkat kemampuan perusahaan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Peranan serikat buruh.

a. Disiplin Kerja

i. **Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Menurut Fathoni (2006), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan

perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Menurut Soeprihartno (2006), disiplin kerja adalah “sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Sulistyani dan Rosidah (2009) menyatakan bahwa disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karna melanggar peraturan atau prosedur.

Selain pendapat parah ahli dapat dijelaskan juga mengenai disiplin kerja, disiplin kerja merupakan salah satu pendorong

karyawan agar setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal, disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang lebih baik dan terpercaya. Terkadang tingkat disiplin karyawan yang masih sangat rendah membuat pekerjaan berjalan lambat dan membuat penghasilan perusahaan menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan dalam perusahaan sangat diperlukan supaya kondisi perusahaan terus berkembang.

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pemimpin memiliki pengaruh secara langsung bagi karyawan, hal tersebut dapat dinilai berdasarkan contoh pribadinya sendiri. Oleh karena itu untuk menciptakan kedisiplinan yang baik, maka kepemimpinan yang

diberikan pun harus baik, agar dapat menunjang kedisiplinan tersebut. Baik buruknya kedisiplinan seorang karyawan didasarkan oleh beberapa faktor.

Singodimendjo (dalam sutrisno, 2009) menjelaskan ada beberapa faktor yang disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tindakan pengawasan pemimpin, pendidikan dan pelatihan, masa kerja, tingkat penghasilan, kemampuan pengendalian diri dari sikap setiap karyawan, kepemimpinan yang bersifat terbuka, adanya kepercayaan diri terhadap diri sendiri yang melihat pada diri serta karyawan, adanya hubungan yang harmonis dalam organisasi perusahaan.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) tujuan disiplin kerja yaitu guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan

individual dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, berusaha melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki dan untuk menunjang kelancaran bagi aktifitas organisasi agar dapat dicapai maksimal. Adapun Afandi (2011) tujuan disiplin kerja adalah besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, mendorong gairah semangat kerja, mendorong terwujudnya tujuan organisasi dan semangat atau moral.

Sastrohadiwiryo 2002 menyatakan bahwa, “Secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan

organisasi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis,serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana,barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai

dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.”

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.2.3 Indikator-Indikator

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005), indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Para pegawai atau karyawan datang dengan tertib.

Tiba di kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur, maka disiplin

kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan seperti yang diharapkan perusahaan.

2. Berpakaian rapi.

Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinann karyawan. Berpakaian dengan rapi akan membuat lingkungan kerja lebih nyaman, lebih percaya diri dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Mampu menggunakan perlengkapan kantor degan hati-hati

Perhatian dapat menunjukkan kurangnya disiplin di tempat kerja jika tidak berhati-hati saat memindahkan peralatan kantor, sehingga seseorang dapat menunjukkan sikap yang baik di tempat kerja. Oleh karena itu, pada saat memindahkan peralatan kantor

perlu di perhatikan peningkatan efisiensi kerja.

4. Mengikuti cara kerja yang di tentukan oleh perusahaan.

Kepatuhan terhadap praktik kerja yang di tetapkan perusahaan dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Didiplin kerja yang tinggi harus mengarah pada produktivitas kerja yang tinggi.

5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab yang sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan memenuhi semua tanggung jawab, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan tinggi dan produktivitas karyawan tinggi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006) menyatakan, “Kinerja adalah kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atas suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan).

Menurut Rivai (2004), kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat

yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (dalam Thaief, 2015). Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

2.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan dimensi (Dessler, 2009). Dimensi kinerja karyawan yang baik, yaitu:

1. **Kualitas kerja** Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. **Produktivitas** Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. **Pengetahuan** pekerjaan Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. **Keandalan** Keandalan merupakan sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut dalam tugas.
5. **Kehadiran** Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat

waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

6. **Kemandirian** Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan pengawasan maupun tanpa adanya pengawasan.

2.3.3 Indikator-Indikator

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) Indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. **Kuantitas hasil kerja**
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. **Efesiensi dalam melaksanakan tugas**

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

3. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Keith Davis dalam Mangkunegara (2007) faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (knowledge + skill). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi

kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugioyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja bagi karyawan dimana kompensasi harus diperhatikan

dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi adalah suatu tujuan karyawan untuk bekerja karena salah satu dari kompensasi adalah gaji, yang dimana dapat digunakan untuk menunjang kebutuhan hidup para karyawan sehari-harinya.

Hasil penelitian Catherine Purnama dan Sesilia Kempa (2016) menyatakan

bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Jufrizen (2018) menyatakan kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik atau puas karyawan terhadap kompensasi

yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi kinerja

meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diberikan,

maka kinerja karyawan juga akan menurun. Berdasarkan pada teori dan

penelitian terdahulu maka hipotesis dirumuskan adalah

H1 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu tujuan perusahaan untuk mempercepat pencapaian tujuannya. Dimana disiplin sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan. Jika disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Nova Syafrina (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antar disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Yulandri (2020) disiplin kerja mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dirumuskan adalah

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan artinya bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah kompensasi karena dapat menunjang kinerja karyawan dengan baik. Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kompensasi dan kinerja karena tanpa disiplin,

kinerja karyawan akan menurun dan pendapatan terhadap kompensasi .

Hasil penelitian Mugi Sutanto, (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh. Hasil penelitian Cathrine Purnama dan Sesilia Kempa, (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dirumuskan adalah

H3 : Diduga Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, lingkup objek yang ditetapkan peneliti sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur, sesuai dengan objek yang ditetapkan maka penelitian ini dilakukan pada PT. Mars Indonesia Luwu Timur dan waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur. Dengan demikian secara parsial H1 yang menyatakan

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat kompensasi secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh pendapat di atas menunjukkan bahwa secara teoritis terdapat hubungan yang erat antara kompensasi dan kinerja dan kebijakan kompensasi yang di terapkan organisasi akan berpengaruh pula terhadap tingkat kinerja para karyawannya. Penelitian yang menganalisis tentang kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di antaranya adalah (Asmayana 2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada kantor dinas perdagangan kota makassar) penelitian ini

menyatakan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Bawelle dan Sepang Jent (2016) berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja bukan merupakan salah

satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun secara simultan variabel didiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mars Indonesia Luwu Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu Timur. variabel kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mars Indonesia Luwu Timur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen 2018 yang berjudul, peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asmawi, M. 2017. The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Daly, H. 2015. Pengaruh Kompensasi, 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.
- Darsono, & Siswandoko, T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.

- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: Paramita Rahayu, Trans. Index.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.
- Firmadani, 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.
- Gouzali, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Gunung Agung, Jakarta.
- Hariandja, M.T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
 - 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- I, Tiara Dwi, et al. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 2, no.(2), 144.
- Isvandiari, A., & Lutfiatul F. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, vol. 11, no.(2), 1–8.
- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. 405–24.
- Lestari, A. Y. U. 2020. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Faderal Lampung Pada 2019. pp. 1930, <http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/62888>.
- Mangkunegara, A. P. 2007. *Evakuasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nasir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesi.
- Nirmalasari, N., & Amelia, R,. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, vol. 22, no.(2), 290–301.

- Notoatmodjo, S. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Reka Cipta.
- Onsardi, O. 2018. Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. Costing: *Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, P.,M. et al. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *JEMBATAN-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, no.(2), 87–96.
- Sastro, H. B. S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satedjo, A.,D., & Kempa, S., 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, vol. 5, no.(3), 1–9.
- Sedarmayanti. 2011. Metodologi Penelitian. *Bandung: MunandarMaju*.
- Setiyawan, B., & Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi (RSUP) Dokter Kariadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*.Vol 2. No.(2), Hal: 181-198.
- Simamora. H., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN Jakarta.
- Soeprihanto, J. 2006. Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, Dan Disiplin Dalam Pembangunan Nasional, *Alumni: Bandung*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R,B*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutanto, M. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Menara Deli Meda. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*. vol. 10, no.(1), 56–67.
- Sutrisno, H. E. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia ke-9*. Jakarta: Kencana.

Syafrina, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, vol. 4, no.(8), 1–12.

Thaief, I. B. A. & Idrus, M. S. 2015. June. Effect Of training, compensation, and work discipline against employee job performance. *Review of European studies*, 7(11), 23-33.

Utami, F. M. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land Depok. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. Jakarta. 1–93.

Veitzal dan Sagala, J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, 2009. *Evakuasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

