

Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PMKS Pt. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulukabupaten Kampar

Ikhlas Satria, Zamhir Basem, Azhari

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹ikhlassatria4238@gmail.com, ²basem.zamhir@gmail.com, ³azharibangkinang1@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Disetujui 15 Juli 2022

Diterbitkan 31 Juli 2022

Kata kunci:

Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; SDM; Perusahaan.

Keywords :

Compensation; Work Discipline; Employee Performance; Human Resource; Company

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 81 orang. Analisa data dilakukan dengan model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji secara simultan, variabel kompensasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama. Sedangkan hasil uji secara parsial, variabel kompensasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Keeratan hubungan yang terjadi antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat dengan koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 80,2%. Sedangkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 63,4% sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline simultaneously and partially on employee performance at PMKS PT. Padasa Enam Utama, Koto Kampar Hulu District, Kampar Regency. The types and sources of data used in this study are primary data and secondary data. This study uses a quantitative methodology. The sampling technique in this study used a saturated census technique with a total sample of 81 people. Data analysis was performed using multiple linear regression models. Based on the simultaneous test results, the variables of compensation and work discipline are proven to have a significant effect on employee performance at PMKS PT. Padasa Six Major. The results of the partial test, the variables of compensation and work discipline have been shown to have a significant effect individually on the performance of employees at PMKS PT. Padasa Enam Utama, Koto Kampar Hulu District, Kampar Regency. The closeness of the relationship that occurs between the variables of compensation and work discipline on employee performance is very strong, with a correlation coefficient (R) obtained of 80.2%. The contribution of the independent variable to the dependent variable is 63.4%, while the remaining 36.6% is influenced by other variables not examined in this study.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya sehingga diharapkan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan karyawan diharapkan mampu memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan antara perusahaan dan karyawan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang disusun oleh perusahaan dan karyawan yang diwakili oleh Serikat Pekerja Pekerja Buruh (SPP). Perjanjian yang diperbarui setiap 2 tahun ini mengatur hak dan kewajiban perusahaan dan

karyawan serta tunduk pada Undang-Undang (UU) ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Ketenagakerjaan lainnya dimana perusahaan harus memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawannya, baik fasilitas kesehatan, fasilitas ibadah, fasilitas ekonomi (melalui koperasi karyawan), fasilitas olahraga dan fasilitas penunjang lainnya.

Menyadari begitu pentingnya hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan, maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karena kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kualitas dan kuantitas kinerja SDM yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson dalam Saputro et al., 2016). Kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar dapat dilihat dari pencapaian produksi CPO (Calm Palm Oil) yang dihasilkan. Produksi CPO pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1 Produksi CPO Pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, Tahun 2015-2019

| No | Tahun | Luas Lahan (Ha) | Produksi TBS (Kg) / Tahun | | Pencapaian Target (%) |
|----|-------|-----------------|---------------------------|----------------|-----------------------|
| | | | Target | Realisasi | |
| 1 | 2015 | 5891,04 | 144.875.288 | 134.316.466,08 | 92,71 |
| 2 | 2016 | 5891,04 | 144.875.288 | 142.467.786,24 | 98,34 |
| 3 | 2017 | 5964,77 | 144.875.288 | 140.888.654,89 | 97,24 |
| 4 | 2018 | 5964,77 | 144.875.288 | 126.544.342,78 | 87,34 |
| 5 | 2019 | 5964,77 | 144.875.288 | 122.414.098,07 | 84,49 |

Sumber: PMKS PT. Padasa Enam Utama Kabupaten Kampar, 2020

Dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir, persentase hasil pencapaian produksi CPO pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar belum mencapai target yang telah ditentukan dan dalam tiga tahun terakhir yaitu Tahun 2017, 2018 dan 2019 mengalami penurunan secara umum. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya hasil kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar dalam melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang meliputi proses pengadaan bahan baku Tandan Buah Segar (TBS), penimbangan, loading room, sterilizer, penebahan, pengadukan, pengempasan dan pemurnian CPO yang dihasilkan. Hal ini tentunya perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yang diantaranya adalah kompensasi dan disiplin.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima secara fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan (Wirawan, 2017). Pemberian kompensasi salah satunya bertujuan untuk merangsang karyawan agar bekerja secara optimal sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah ditetapkan antara pihak perusahaan dengan karyawan. Jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar berdasarkan tingkatan/jabatan karyawan dimana tingkatan Top (tertinggi), tingkatan Middle (menengah) dan tingkatan Low (terendah) dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2 Kompensasi Karyawan Berdasarkan Tingkatan Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, Tahun 2020

| No | Kompensasi | Tingkatan Karyawan / Rp (Perbulan) | | |
|----|-----------------|------------------------------------|---------------------|---------------------|
| | | Top | Middle | Low |
| 1 | Gaji Pokok | 6 Juta - 9 Juta | 3 Juta - 5 Juta | 2,6 Juta - 3 Juta |
| 2 | Tunjangan Tetap | 2 Juta - 3 Juta | 1,2 Juta - 1,8 Juta | 300 ribu - 1,2 Juta |

| No | Kompensasi | Tingkatan Karyawan / Rp (Perbulan) | | |
|----|-------------------|------------------------------------|------------------|-----------------|
| | | Top | Middle | Low |
| 3 | Bonus Tahunan | 15 Juta - 28 Juta | 6 Juta - 14 Juta | 3 Juta - 7 Juta |
| 4 | Premi Lembur | 2 Juta - 3 Juta | 1 Juta - 2 Juta | 100 - 500 ribu |
| 5 | Asuransi | BPJS Kesehatan | BPJS Kesehatan | BPJS Kesehatan |
| 6 | Beras | 50 Kg | 50 Kg | 50 Kg |
| 7 | Biaya Op Kendraan | 1 Juta - 2 Juta | 1 Juta - 2 Juta | - |
| 8 | Dana Pensiun | 3Juta - 4 Juta | 2 Juta- 3 Juta | 1 Juta - 2 Juta |

Sumber: PMKS PT. Padasa Enam Utama Kabupaten Kampar, 2020

Dari Tabel 2, dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi pada karyawan PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar meliputi pemberian gaji pokok sesuai dengan ketentuan UMK Kampar, tunjangan tetap, bonus tahunan yang diperoleh karyawan satu kali setahun yaitu pada bulan Juni setiap tahunnya sebesar 2 sampai 3 kali besarnya gaji pokok yang diterima, premi lembur yang diperoleh karyawan yang bekerja diluar jam kerja, asuransi berupa BPJS Kesehatan, pemberian beras, biaya operasional kendraan serta pemberian dana pensiun. Pemberian kompensasi yang diberikan pihak perusahaan adalah berdasarkan tingkatan karyawan. Semakin tinggi tingkatan jabatan karyawan maka semakin besar pula kompensasi yang akan di terimanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkatan jabatan karyawan maka semakin kecil pula kompensasi yang akan diterimanya. Sehingga dengan adanya perbedaan jumlah gaji yang diterima karyawan tersebut menjadi salah satu indikasi belum optimalnya kinerja karyawan.

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan prilaku karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga karyawan tersebut dengan sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain sehingga mampu meningkatkan kinerjanya (Siagian, 2016). Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar mengalami penurunan karna meningkatnya jumlah karyawan yang alpa atau tidak masuk kerja tanpa keterangan dalam lima tahun terakhir. Semakin meningkatnya karyawan yang alpa ini diindikasikan karena kurang tegasnya realisasi peraturan yang diterapkan perusahaan bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Dalam mengatasi permasalahan tersebut, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar adalah dengan memberlakukan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan. Saat ini peraturan yang telah ditetapkan perusahaan adalah dengan menerapkan pemotongan bonus tahunan 50 % bagi karyawan yang tidak masuk kerja selama tiga hari tanpa keterangan yang jelas, namun jika karyawan tersebut tidak berubah maka pihak perusahaan akan memberikan Surat Peringatan (SP).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperolehnya dalam melaksanakan pekerjaan. Terlepas dari besar, jenis, sektor atau speseialisainya, menurut Sedarmayanti dalam Susan (2019) setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek finansial yang meliputi anggaran suatu organisasi. Karena aspek finansial dapat di analogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu di perhatikan dalam pengukuran, selanjutnya aspek kepuasan karyawan dimana dalam era globalisasi, peran dan posisi karyawan sangat krusial dalam penentuan strategi organisasi sehingga dengan semakin banyaknya tuntutan karyawan maka organisasi diharapkan mampu memberikan dukungan dan dorongan agar kinerja karyawan bisa terus meningkat dan terakhir aspek operasi bisnis internal dimana informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan agar seluruh kegiatan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Fauzi (2020), kinerja karyawan merupakan gaya seorang manajemen dalam melaksanakan pengelolaan sumber daya yang kemudian akan berorientasi pada hasil kerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka baik antara pimpinan dengan bawahan maupun antar sesama karyawan dan terus berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Pranoto (2014) kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan berdasarkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau suatu profesi karyawan didalam organisasi pada waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Rosa (2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja berdasarkan sebuah pengelolaan dan pendayagunaan serta pengembangan karyawan didunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dalam hal ini maka kinerja karyawan juga bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Suwatno dalam Putri (2019), kompensasi adalah merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang untuk bekerja berupa gaji, tunjangan ataupun bonus. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata untuk membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan tetapi ada tujuan lain yaitu imbalan atau balas jasa atas basil yang telah di berikan. Manajemen memperhitungkan gaji/upah karena merupakan bagian utama dari bagaian produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus di bayar dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Sedangkan Wirawan dalam Akbar et al (2021) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi karyawan merupakan elemen hubungan kerja yang penting dan sering menimbulkan masalah dalam hubungan industial. Masalah kompensasi khususnya gaji/upah selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan dan pemerintah.. Pemberian kompensasi karyawan baik kompensasi finansial maupun non finansial akan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan terutama di perusahaan padat karya. Oleh karna itu, jika memungkinkan manajemen berupaya mengefesienkan upah karyawan dengan pembayaran minimal tetapi karyawan harus berkinerja secara maksimal.

Menurut Rohman (2017) menjelaskan bahwa tujuan di berikannya kompensasi adalah untuk mrningkatkan ikatan kerjasama, dengan di berikannya kompensasi baik secara finansial maupun non finansial akan mewujudkan ikatan kerjasama antara perusahaan dan karyawan dimana anantara perusahaan dan karyawan sama-sama saling membutuhkan, meningkatkan kepuasan kerja dimana perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan sehingga mampu menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya sesuai dengan harapan pihak perusahaan dan sebagai pengadaan yang efektif dimana dengan memberikan program kompensasi yang menarik akan memunculkan karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi sesuai dengan kriteria yang di inginkan perusahaan, memberikan motivasi dimana kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal serta menjamin Keadilan, keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi di hubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja.

Sutrisno (2014) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan.. Lebih lanjut menurut Rivai dalam Khair (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siagian (2016) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan , sikap dan prilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan pretasi. Sedangkan menurut Fathoni dalam Yusup et al (2020) disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Menurut Kaswan dalam Wijaya (2022), disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik, seorang karyawan yang kompeten sekalipun tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang maksimal. Suatu organisasi tidak hanya terdiri dari satu atau dua orang karyawan saja, melainkan terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Sedangkan menurut Thomas dan Scott dalam Nadeak (2020), disiplin yag baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukakan oleh Yulandri & Onsardi (2020) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyimpulkan bahwa secara simultamn kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar dan apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan model regresi linear berganda dengan melihat seberapa besar pengaruh variable bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), dan Skill (X_2) dengan variable terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, mulai Agustus 2020 sampai September 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru 183 orang dan sampelnya adalah 65 orang responden yang diambil berdasarkan rumus slovin.

Penelitian ini sudah dilaksanakan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan Juli sampai dengan bulan September Tahun 2020. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melalui penyebaran koesioner, file research, observasi dan wawancara.

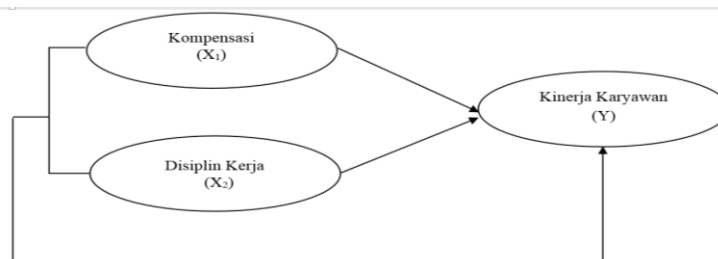
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar Tahun 2020 yang berjumlah 81 orang karyawan dan seluruh karyawan pada PKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar dijadikan sampel sehingga teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus jenuh. Analisa data dilakukan dengan model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan: Y = Kinerja karyawan, α = Konstanta, β_1, β_2 = Koefisien regresi, X_1 = Kompensasi, X_2 = Disiplin Kerja dan ε = *Error term*. Selanjutnya pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t dengan alpha 5%.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar dan diduga kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda pada software SPSS versi 25, diperoleh output seperti pada Tabel 3

Tabel 3 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | Std. Error | | | |
| | | B | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16,757 | 4,221 | | 3,970 | ,000 |
| | Kompensasi | ,584 | ,068 | ,688 | 8,539 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,159 | ,070 | ,182 | 2,265 | ,026 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan :

$$Y = 16,757 + 0,584 X_1 + 0,159 X_2$$

Dari persamaan diatas diketahui nilai konstan (α) sebesar 16,757. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan kompensasi tidak ada ($X_1=0$) dan disiplin kerja tidak ada ($X_2=0$), maka kinerja karyawan (Y) pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar masih ada sebesar 16,757 satuan. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,584. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kompensasi (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, sementara disiplin kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar akan meningkat sebesar 0,584 satuan dan begitu juga sebaliknya jika diasumsikan kompensasi (X_1) menurun sebesar 1 satuan, sementara disiplin kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar akan menurun sebesar 0,584 satuan. Koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) adalah sebesar 0,159. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, sementara kompensasi konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar akan meningkat sebesar 0,159 satuan dan begitu juga sebaliknya jika diasumsikan disiplin kerja (X_1) menurun sebesar 1 satuan, sementara kompensasi konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar akan menurun sebesar 0,159. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 4

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

| Model | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 782,910 | 2 | 391,455 | 70,281 | ,000 ^b |
| | Residual | 434,448 | 79 | 5,570 | | |
| | Total | 1217,358 | 81 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 4 dapat dilihat nilai F-hitung sebesar 70,281 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap maka kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, karena nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu $70,281 > 3,962$ atau sinifikansi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$. Dengan demikian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 5

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

| No | Variabel | t-hitung | t-tabel | Sig | $\alpha=5\%$ | Ket |
|----|--------------------------|----------|---------|-------|--------------|------------|
| 1 | Kompensasi (X_1) | 8,539 | 1,664 | 0,000 | 0,050 | Signifikan |
| 2 | Disiplin Kerja (X_2) | 2,265 | 1,664 | 0,026 | 0,050 | Signifikan |

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 5 diketahui bahwa nilai t-hitung variabel kompensasi (X_1) sebesar 8,539 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara t-tabel pada $n= 81$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,664. Hasil ini memberikan arti bahwa variabel kompensasi terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai t-hitung variabel kompensasi lebih besar dari t-tabel yaitu $14,592 > 1,971$ atau nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,050$.

Nilai t-hitung variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 2,265 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026. Sementara t-tabel pada $n= 81$ dan alpha 5% diperoleh sebesar 1,664. Hasil ini memberikan arti bahwa variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai t-hitung variabel disiplin kerja lebih besar dari t-tabel yaitu $2,265 > 1,971$ atau nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0,026 < 0,050$. Selanjutnya, dari hasil pengolahan data tersebut, variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar adalah variabel kompensasi karena variabel tersebut memiliki koefisien regresi lebih besar mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 6

Tabel 6 Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|--|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | |
| 1 | ,802 ^a | ,643 | ,634 | 2,360 | |

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

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 6, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,802, hal ini memberi arti bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja keeratan hubungannya berada dalam kategori sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar karena berada pada interval koefisien antara 0,800-1,000. Selanjutnya koefisiensi determinasi (R^2) dapat dilihat dari besarnya nilai *adjusted R square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,634, hal ini memberi arti bahwa besarnya kontribusi variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar adalah sebesar 63,4% dengan interprestasi berada pada kategori kuat, sedangkan sisanya sebesar 36,6% lagi ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan nilai dan standart tertentu dengan mengkombinasikan kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh karyawan. Kinerja yang

dihasilkan akan menentukan kemajuan suatu perusahaan sehingga pimpinan dituntut untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya tingkat kinerja yang maksimal dari karyawan itu sendiri. Menyadari begitu pentingnya hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuannya, maka pimpinan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawannya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, terbukti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Selanjutnya, berdasarkan uji koefisien korelasi (R) diketahui bahwa keeratan hubungan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar adalah sangat kuat. Sedangkan berdasarkan uji koefisiensi determinasi (R^2) diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar adalah sebesar 64,3% dengan interpretasi berada pada kategori kuat, sedangkan sisanya sebesar 35,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini mendukung teori Agus Fauzi (2016), yang menjelaskan bahwa dalam mencapai tujuan perusahaan yang optimal, maka kinerja karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh pihak pimpinan. Karyawan akan bekerja dengan produktif berkaitan dengan banyak faktor diantaranya adalah insentif, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, sistem kedisiplinan, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berbagai faktor lainnya. Untuk mencapai kinerja yang baik maka dibutuhkan kerjasama tim atau hasil individu yang baik pula. Hal ini juga didukung oleh teori Wibowo dalam Akhmad Fauzi (2020), gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang ada akan berorientasi pada kinerja dengan melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan sehingga mampu menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Kenaikan maupun kinerja akan ditentukan oleh seberapa besar keinginan dan intensitas motivasi yang diperoleh seseorang dalam bekerja seperti pemberian kompensasi yang hendaknya harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerja itu sendiri, selanjutnya seorang pimpinan juga harus mampu melaksanakan rencana strategis perusahaan agar para karyawan mampu bekerja dengan disiplin dalam mencapai setiap target-target yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alwi (2017) yang menyimpulkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi terbukti berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan (studi pada PMKS PT. Incasi Raya Pesisir Selatan). Hal yang sama juga diteliti oleh Tindow et al (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PMKS Sei. Kandang PT. Asiatic Persada AMS Group.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, terbukti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Hal ini sesuai dengan pendapat Priansa (2016), yang menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja, adanya pemberian kompensasi akan menjadi faktor utama karyawan agar termotivasi dalam bekerja. Jika pegawai tersebut termotivasi dalam bekerja, maka hasil kinerja pegawai akan cenderung meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika pegawai kurang termotivasi maka hasil kinerja pegawai akan cenderung menurun. Oleh karena itu, pemberian kompensasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiana (2017) yang menyimpulkan bahwa variabel kompensasi terbukti berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Warung Peasmanan An-Nur Pare. Hal yang sama juga diteliti Tindow et al (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel kompensasi terbukti berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PMKS Sei. Kandang PT. Asiatic Persada AMS Group.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, terbukti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Hasil penelitian ini mendukung teori Wirawan, (2017), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penerapan

kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan, dengan adanya ketegasan didalam menerapkan disiplin maka akan mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik, seorang karyawan yang kompeten sekalipun tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang maksimal. Suatu organisasi tidak hanya terdiri dari satu atau dua orang karyawan saja, melainkan terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang bervariasi sehingga dalam hal ini tingkat kedisiplinan karyawan akan mampu mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan didalam perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan maka karyawan 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.

Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmadi (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gardautama. Hal yang sama juga diteliti Hal yang sama juga diteliti Tindow et al (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PMKS Sei. Kandang PT. Asiatic Persada AMS Group).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu uji secara simultan, variabel kompensasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar.

Berdasarkan uji secara parsial, variabel kompensasi terbukti lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PMKS PT. Padasa Enam Utama Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar dibandingkan disiplin kerja. Adapun kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. I., Bahri, S., & Baharuddin, Y. (2021). The effect of financial compensation and skill on employee performance at PT. Mitra Bumi Bukit Sembilan Bangkinang Regency. *Indonesian Management Research Journal*, 3(1), 39–45.
- Alwi, M. (2017). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, 4(2), 1876–2809.
- Fauzi, Agus. (2016). Manajemen sumber daya manusia strategik: Kesesuaian antara strategi sumber daya manusia dengan strategi bisnis. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 96–109.
- Fauzi, Akhmad. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Nadeak, A. R. (2020). Manajemen keuangan alkitabiah menurut 1 Korintus 16: 1-4. *Artikel Jurnal HITS*, 1–18.
- Pranoto, P. S. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 1492–1502.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Putri, A. M. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (persero)–UP3 Madiun ULP Dolopo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Rohman, A. (2017). *Buku dasar-dasar manajemen*. Intelegensia Media.

- Rosa, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 186–197.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh pelatihan, disiplin dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Garda Utama. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Informatika*, 14(3), 205–215.
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, ketidakamanan kerja & komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention)(studi kasus pada distribution center PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). *Journal of Management*, 2(2).
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia Edisi Satu*. PT. Bumi Aksara.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen sumber daya manusia, Cet. 8. *Ke-6. Kencana, Jakarta*.
- Tiana, D. L. (2017). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan warung prasmanan AN-Nur Pare. *Jurnal Simki-Economic*, 1(4), 1–11.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulut cabang calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2).
- Wijaya, D. (2022). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim psikologis terhadap kesiapan untuk berubah dengan komitmen afektif sebagai intervening (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa Unit Pabelan)*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Wirawan, A. (2017). Analisis faktor-faktor pengukuran kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan human resources scorecard. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(4).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.
- Yusup, Y., Pangasthika, N. D., Ilyas, I., & Hastuti, S. (2020). analisis disiplin, komunikasi dan kompetensi dan dampaknya pada kinerja karyawan pada PKS PT. Ciliandra Perkasa Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(4), 195–201.