

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NINGSIH BINTANG SAMUDERA BANJARMASIN**

Trima Noviani<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Lamsah<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18310232

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125126201

Email : trimanovi@gmail.com/081351989338

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin, (3) kompensasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin dan sampel sebesar 50 responden dengan menggunakan analisis data Regresi Linear Berganda, dengan menggunakan alat pengujian SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin, (2) disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin, (3) kompensasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui dari R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,235. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi dan disiplin kerja sebesar 23,5% dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 76,5%

**Kata Kunci :** Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

---

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine: (1) the effect of compensation on the performance of employees of PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin, (2) the effect of work discipline on the performance of PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin, (3) compensation and work discipline together affect the performance of PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin.*

*The design of this research is quantitative research and is a survey research. The research population is all employees of PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin and a sample of 50 respondents with Multiple Linear Regression data analysis, using SPSS version 25 tester.*

*The results of the study show (1) that compensation has a significant partial effect on employee performance at PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin, (2) Work Discipline has partial no significant effect on employee performance at PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin, (3) compensation and work discipline together have an effect on employee performance variables. From the test results, the coefficient of determination can be seen from R Square ( $R^2$ ) of 0.235, this means that employee performance is influenced by compensation and work discipline by 23,5%, and the rest is influenced by other variables by 76,5%.*

**Keywords:** Compensation; Work Discipline; Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki keinginan, perasaan, pengetahuan, keterampilan, dorongan, dan daya. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan terdiri dari sumber daya modal, sumber daya fisik, sumber daya teknologi serta sumber daya manusia. Dari beberapa sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran penting, karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut seluruh orang untuk bisa mengikuti perkembangan teknologi yang ada, tidak terkecuali sumber daya manusia disuatu organisasi ataupun perusahaan. Perubahan teknologi menuntut seseorang dalam berpikir kreatif, kerja cepat dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing.

Salah satu keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya maka pekerjaan akan lebih cepat selesai, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, dan *turnover* karyawan dapat berkurang.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu disiplin kerja seperti sanksi hukum dan ketegasan dalam hukuman kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, insentif, dan tunjangan. Disiplin kerja dapat menumbuhkan semangat kerja setiap individu agar terwujudnya tujuan yang akan dicapai. Untuk itu setiap manajer selalu berusaha mewujudkan disiplin kerja yang baik disetiap karyawannya. Seorang manajer belum bisa dikatakan efektif pada kepemimpinannya apabila belum bisa menciptakan disiplin kerja yang baik terhadap karyawannya.

Kompensasi adalah wujud penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawan. Tidak hanya itu, kompensasi merupakan suatu pelengkap pemikat yang diberikan perusahaan pada karyawan dalam melakukan bisnisnya. Tujuan dari pemberian kompensasi merupakan untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik meneliti “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin”

### **Perumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin ?

### **Hipotesis Penelitian**

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin.
3. Diduga kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk pada penelitian jenis kuantitatif. Kuantitatif dimaksudkan adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Metode Kuantitatif bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat *positivisme*, digunakan untuk

meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah peneliti tetapkan.

**Populasi dan Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sampling jenuh, karena populasi kurang dari 100 maka untuk mewakili populasi yang digunakan seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang karyawan.

**Teknik Pengumpulan Data**

Di penelitian ini penulis memakai teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara, serta studi pustaka.

1. Kuesioner, ialah metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan yang ditujukan kepada responden.
2. Wawancara, ialah teknik pengumpulan data dengan cara bertanya secara eksklusif dan bertatap muka dengan responden dengan memberikan pertanyaan sesuai dengan penelitian.
3. Studi pustaka, merupakan teknik pengumpulan data dengan membaca jurnal, buku, literatur, atau referensi yang berkaitan dengan penelitian.

**Teknis Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas  
Uji validitas digunakan untuk mengukur legal atau valid tidaknya data dalam memilih layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi.
2. Uji Reliabilitas  
Uji Reliabilitas ialah derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan yang artinya mengukur sejauh mana yang akan terjadi asal pengukuran yang mempunyai keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, konsisten, serta kesetabilan yang bisa dianggap.
3. Analisis Regresi Linear Berganda.  
Analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Rumus yang digunakan regresi linear berganda merupakan menjadi berikut:  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS versi 25 pada tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Ringkasan Hasil Uji Validitas				Hasil Uji Reliabilitas Crombach Alfa		
	item	rhitung	rtabel	Status	$\alpha$	rtabel	Interprestasi
Kompensasi	X1.1	0,8	0,273	valid	0,895	0,273	Reliabel
	X1.2	0,689	0,273	valid			
	X1.3	0,759	0,273	valid			
	X1.4	0,827	0,273	valid			
	X1.5	0,702	0,273	valid			
	X1.6	0,836	0,273	valid			
	X1.7	0,81	0,273	valid			
	X1.8	0,44	0,273	valid			
	X1.9	0,676	0,273	valid			
	X1.10	0,649	0,273	valid			
	X2.1	0,758	0,273	valid	0,872	0,273	Reliabel
	X2.2	0,698	0,273	valid			
	X2.3	0,777	0,273	valid			
	X2.4	0,77	0,273	valid			

Disiplin Kerja	X2.5	0,615	0,273	valid			
	X2.6	0,714	0,273	valid			
	X2.7	0,83	0,273	valid			
	X2.8	0,554	0,273	valid			
	X2.9	0,74	0,273	valid			
	X2.10	0,441	0,273	valid			
Kinerja Karyawan	Y1	0,758	0,273	valid	0,861	0,273	Reliabel
	Y2	0,698	0,273	valid			
	Y3	0,777	0,273	valid			
	Y4	0,77	0,273	valid			
	Y5	0,615	0,273	valid			
	Y6	0,714	0,273	valid			
	Y7	0,83	0,273	valid			
	Y8	0,554	0,273	valid			

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 1 menunjukkan semua item pertanyaan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) dapat dikatakan valid apa bila koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .  $r_{tabel} = N = 50 = 0,273$  maka item bisa dikatakan valid begitupun sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dikatakan tidak valid. Dan uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha*  $> r_{tabel}$ , apabila *Cronbach's Alpha*  $< r_{tabel}$  maka dapat dikatakan tidak reliabel.

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Berikut hasil uji t menggunakan SPSS versi 25 pada tabel 2

**Tabel 2. Uji t Secara Parsial**

Variabel	t hitung	Sig	t tabel (df;50)	Keterangan	Signifikan atau tidak signifikan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	3,6672	0,001	2,013	t hitung < t tabel	Signifikan
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,38	0,73	2,013	t hitung > t tabel	Tidak Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan uji t yang dilakukan peneliti menggunakan SPSS Versi 25 pada tabel 2, pengaruh kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari t hitung (3,667) > t tabel (2,013) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.8 dimana t hitung (0,38) < t tabel (2,013).

#### Uji Hipotesis (Uji F)

**Tabel 3. Uji F Secara Simlutan**

f hitung	Sig	f tabel (df;50)	Keterangan
7,237	0,002	3,20	f hitung > f tabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan angka signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan f hitung  $7,237 > f$  tabel 3,200. Sehingga hipotesis mengatakan pengaruh kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig
Constant	16,871			
Kompensasi (X1)	0,362	3,667	2,013	0,001
Disiplin Kerja (X2)	0,034	0,384	2,013	0,703
Constant = 16,871		f hitung = 7,237		
Multiple R = 0,485		f tabel = 3,20		
R Square (R <sup>2</sup> ) = 0,235		Sig = 0,002		

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada hasil uji regresi linear berganda R Square sebesar 0,235 yang artinya besaran sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 23,5% sedangkan sisanya 76,5% dijelaskan oleh sebab lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,871 + 0,362X_1 + 0,034X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) mempunyai hubungan searah atau berbanding lurus dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Artinya, jika variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan maka variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) akan ikut mengalami kenaikan, dan apabila variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) mengalami penurunan, maka variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan.

## PENUTUP

### KESIMPULAN

1. Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu dilihat dari t hitung (3,667) > t tabel (2,013) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin.
2. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin. Dimana t hitung (0,384) < t tabel (2,013).
3. Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), untuk mengukur tingkat signifikan dari uji F ialah dilihat dari signifikansi (0,002) < 0,05 (5%) dan f hitung (7,237) > f tabel (3,200). Sehingga hipotesis mengatakan pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin.

### SARAN

1. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu yang namanya mempertahankan kompensasi melalui program kesejahteraan untuk karyawan seperti tunjangan kerja karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa diperhatikan perusahaan sehingga dapat memacing kinerja karyawan menjadi lebih meningkat.
2. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin, maka peneliti menyarankan kepada PT. Ningsih Bintang Samudera Banjarmasin untuk terus menjaga dan menciptakan kedisiplinan yang baik pada karyawan agar kedepannya kinerja karyawan didalam perusahaan akan semakin baik lagi, sehingga disiplin dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepada karyawan perlu yang namanya meningkatkan kinerja guna memaksimalkan pekerjaan yang ada dan mematuhi peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Asmayana, H. M. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makasar. Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 96.
- Azwar, S. (2011). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Busro. (2018). Manajemen Sumber Daya. Jakarta: Pranamedia Group.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartono, U. F. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, E. &. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. Jurnal Wahana Ekonomika, 1-15.
- Iqbal, H. (2002). Metode Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kebudayaan, D. P. (2015). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Mathis Robert L, J. H. (2006). Hman Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, A. &. (2018). Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia, 1-15.
- Nugroho, S. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purnama Dewi, D. a. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Purnama Dewi, D. d. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Putra, G. P. (2018). Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, 803.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKP.
- Sofar, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: IN MEDIA.
- Sofyan, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press.
- Sugiyono. (2002). Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Para Peneliti. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8). Jakarta: Kencana.