

---

## Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kedisiplinan dan Kompensasi (Studi Pada Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes)

Khuwai Shohtul M<sup>1)</sup>  
Sugiharti<sup>2)</sup>

Program Studi S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

<sup>1)</sup> [khuwaishohtul09@gmail.com](mailto:khuwaishohtul09@gmail.com)

S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

<sup>2)</sup> [sugiharti@stietotalwin.ac.id](mailto:sugiharti@stietotalwin.ac.id)

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of discipline on the performance of PT. Sumber Masanda Jaya Brebes employees. To determine the effect of compensation on the performance of employees of PT. Sumber Masanda Jaya Brebes. The population is the employees of PT. Sumber Masanda Jaya Brebes totaling 45 employees. The sampling method uses the quota sampling method, which is to take a portion of the population by determining the limit to be used as a sample of 30. The data used is primary data using a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis. Based on the results of the study it can be concluded that there is a positive and significant influence of discipline on the performance of PT. Sumber Masanda Jaya Brebes employees. There is a positive and significant effect of compensation on the performance of employees of PT. Sumber Masanda Jaya Brebes.*

**Keywords:** *discipline, compensation, and employee performance*

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Menurut Winardi (2012), kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian

organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia. Kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui disiplin kerja dan kompensasi yang layak pada pegawai. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka sehingga meningkatkan kinerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Rozak et al., 2023). Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Arsyenda (2013), Utomo (2014) serta Agustrian (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rakasiwi (2014), Pricilya, Wuysang dan Tawas (2016) yang menghasilkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang berbeda tersebut menunjukkan riset gap dimana pentingnya diteliti lebih lanjut mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2014) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga

pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Pada organisasi sektor publik, kompensasi diberikan untuk meningkatkan kinerja organisasional berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Kinerja dikatakan baik apabila instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Sebaliknya kinerja dikatakan buruk apabila instansi tersebut tidak mampu memberikan pelayanan yang memadai bagi masyarakat.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Marwanto dan Kartinah (2012), Kurniawan, Hamid dan Utami (2014) serta Ratnasari (2016) yang menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang berbeda tersebut menunjukkan riset gap dimana pentingnya diteliti lebih lanjut mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan akan dilakukan pada Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes. Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes sedang mengalami masalah yakni kurang maksimalnya kinerja karyawan. Pertama tingkat kedisiplinan ini bisa dilihat dari bahwa kurangnya kesadaran untuk absen, datang selalu terlambat, pulang sebelum jam kerja selesai, kalau tidak berangkat tidak adanya keterangan. Kedua kompensasi yang masih rendah sehingga muncul kurangnya motivasi kerja, kesadaran dan rasa tanggungjawab dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda dari beberapa peneliti dan fenomena organisasi di atas, maka penelitian ini diberi judul “PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI (Studi Pada Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes)”.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Arsyenda, Utomo (2014) serta Agustrian (2015) yang menghasilkan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.**

Kompensasi menurut Hasibuan (2014) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Pada organisasi sektor publik, kompensasi diberikan untuk meningkatkan kinerja organisasional berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Kinerja dikatakan baik apabila instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Sebaliknya kinerja dikatakan buruk apabila instansi tersebut tidak mampu memberikan pelayanan yang memadai bagi masyarakat.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Marwanto dan Kartinah (2012), Kurniawan, Hamid dan Utami (2014) serta Ratnasari (2016) yang menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes yang berjumlah 45 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes dengan kriteria khusus. Berdasarkan kriteria jabatan dan/atau status sebagai karyawan tetap, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Jenis dan sumber data dalam penelitian menggunakan data primer, bersumber dari tangan pertama. Data yang diambil menggunakan cara kuesioner, berupa daftar pertanyaan yang diberikan secara tertulis dan/atau lisan ke responden. Untuk memudahkan dalam perhitungan pengujian hipotesa, maka kuesioner yang digunakan berpedoman pada skala Likert dengan menggunakan lima kategori dengan rincian yaitu jawaban sangat setuju diberi nilai 5; jawaban setuju diberi nilai 4; jawaban cukup setuju diberi nilai 3; jawaban tidak setuju diberi nilai 2; dan jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1.

## PEMBAHASAN

Di dalam deskripsi responden dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa lama bekerja dari masing-masing responden.

Tabel 1  
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Pria	18 orang	60%
2	Wanita	12 orang	40%
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

2

Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30 tahun	3 orang	10,0 %
2	31 – 40 tahun	13 orang	43,3%
3	41 – 50 tahun	10 orang	33,3%
4	> 50 tahun	4 orang	13,3%
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTP	2 orang	6,7%
2	SLTA	17 orang	56,7%
3	Diploma	4 orang	13,3%
4	S1	7 orang	23,3%
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4

Masa Kerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	1 – 5 tahun	3 orang	10,0%
2	6 – 10 tahun	12 orang	40,0%
3	11 – 15 tahun	5 orang	16,7%
4	> 15 tahun	10 orang	33,3%
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tanggapan para responden terhadap masing-masing item atau indikator pertanyaan sebagai berikut: **1. Variabel Kedisiplinan (X1)**

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kedisiplinan pada 30 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 5  
Deskripsi Variabel Kedisiplinan (X1)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Jml (%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Taat terhadap aturan waktu (X1.1)	0	0	4	13,3	7	23,3	6	20,0	13	43,3	30 (100%)
2	Taat terhadap peraturan instansi (X1.2)	0	0	5	16,7	11	36,7	6	20,0	8	26,7	30 (100%)
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (X1.3)	0	0	5	16,7	5	16,7	13	43,3	7	23,3	30 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil penelitian dari pertanyaan variabel kedisiplinan dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan kebanyakan menjawab nilai 4 dan 5 yang artinya setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan kedisiplinan karyawan yang ada di PT.Sumber Masanda Jaya Brebes tergolong baik. Adapun dilihat dari masing-masing jawaban indikator kedisiplinan sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu (X1.1) hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu taat terhadap aturan waktu yang berlaku di tempat kerja.

2. Taat terhadap peraturan instansi (X1.2) hasil jawaban responden yang terbesar adalah cukup setuju sebanyak 11 orang (36,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup taat terhadap aturan instansi.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (X1.3) hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 13 orang (43,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab.

## 2. Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kompensasi pada 30 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 6  
Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Jml (%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Gaji (X2.1)	0	0	2	6,7	5	16,7	6	20,0	17	56,7	30 (100%)
2	Insentif (X2.2)	0	0	0	0	7	23,3	8	26,7	15	50,0	30 (100%)
3	Tunjangan hari raya (X2.3)	0	0	2	6,7	5	16,7	8	26,7	15	50,0	30 (100%)
4	Uang pensiun (X2.4)	0	0	0	0	6	20,0	9	30,0	15	50,0	30 (100%)
5	Pakaian dinas (X2.5)	0	0	0	0	6	20,0	12	40,0	12	40,0	30 (100%)
6	Asuransi (X2.6)	0	0	0	0	5	16,7	12	40,0	13	43,3	30 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil penelitian dari pertanyaan variabel kompensasi dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan kebanyakan menjawab nilai 5 yang artinya sangat setuju. Hal ini menunjukkan kompensasi yang diterima Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes tergolong baik. Adapun dilihat dari masing-masing jawaban indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji (X2.1) hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 17 orang (56,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran gaji

dari instansi sudah sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

2. Insentif (X2.2) hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 15 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dari instansi sudah sesuai dengan hasil kerja karyawan
3. Tunjangan hari raya (X2.3) hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 15 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran tunjangan hari raya dari instansi sudah sesuai dengan harapan karyawan
4. Uang pensiun/pesangon (X2.4) hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 15 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran uang pensiun/pesangon dari instansi sudah sesuai dengan jabatan dan masa kerja karyawan.
5. Pakaian kerja (X2.5) hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 12 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa instansi memberikan pakaian dinas pada setiap karyawan
6. Asuransi (X2.6) hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa instansi memberikan fasilitas asuransi untuk semua karyawan.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kinerja karyawan pada 30 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 7  
Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Jml (100%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Kualitas kerja (Y1.1)	0	0	2	6,7	4	13,3	10	33,3	14	46,7	30 (100%)
2	Kuantitas kerja (Y1.2)	0	0	4	13,3	12	40,0	9	30,0	5	16,7	30 (100%)
3	Disiplin kerja (Y1.3)	0	0	2	6,7	8	26,7	8	26,7	12	40,0	30 (100%)

4	Inisiatif (Y1.4)	0	0	0	0	6	20,0	12	40,0	12	40,0	30 (100%)
5	Kerjasama (Y1.5)	0	0	6	20,0	7	23,3	10	33,3	7	23,3	30 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 hasil penelitian dari pertanyaan variabel kinerja karyawan dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan kebanyakan menjawab nilai 5 yang artinya sangat setuju. Hal ini menunjukkan kinerja Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes tergolong baik. Adapun dilihat dari masing-masing jawaban indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (Y.1) hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 14 orang (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memperhatikan kualitas atau mutu pekerjaan yang dikerjakan.
2. Kuantitas kerja (Y.2) hasil jawaban responden yang terbesar adalah cukup setuju sebanyak 12 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup memperhatikan kuantitas atau jumlah pekerjaan sehingga selesai sesuai target.
3. Disiplin kerja (Y.3) hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 12 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu disiplin dalam bekerja sehingga pekerjaan selesai tepat waktu.
4. Inisiatif (Y.4) hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 12 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa inisiatif karyawan dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat.
5. Kerja sama (Y.5) hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju dan setuju sebanyak 10 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerja sama dengan rekan kerja yang ada di instansi

Untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan taraf signifikan 0,05:

Tabel 8  
Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t)  
Pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

No	Variabel	B	Signifikan	Keterangan
1	Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan	0,776	0,000	Ada pengaruh positif dan signifikan

2	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	0,305	0,040	Ada pengaruh positif dan signifikan
---	---	-------	-------	-------------------------------------

Sumber : Data primer yang diolah, 2023, Lampiran 9

1. Uji hipotesis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Hasil koefisien regresi (b1) kedisiplinan sebesar 0,776 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis pertama H1: Ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes, terbukti atau diterima.
2. Uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hasil koefisien regresi (b2) kompensasi sebesar 0,305 dan tingkat signifikan  $0,040 < 0,05$ , maka hipotesis kedua H2: Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes, terbukti atau diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes adalah sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien regresi (b1) kedisiplinan sebesar 0,776 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis pertama H1: Ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes, terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsyenda, Utomo (2014) serta Agustrian (2015) yang menghasilkan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Amran, 2009). Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

2. Uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien regresi (b2) kompensasi sebesar 0,305 dan tingkat signifikan  $0,040 < 0,05$ , maka hipotesis kedua H2 : Ada pengaruh positif dan

signifikan kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes, terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Marwanto dan Kartinah (2012), Kurniawan, Hamid dan Utami (2014) serta Ratnasari (2016) yang menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi menurut Hasibuan (2014) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Pada organisasi sektor publik, kompensasi diberikan untuk meningkatkan kinerja organisasional berupa pemberian pelayanan yang memadai bagi masyarakat luas. Kinerja dikatakan baik apabila instansi tersebut dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Sebaliknya kinerja dikatakan buruk apabila instansi tersebut tidak mampu memberikan pelayanan yang memadai bagi masyarakat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil koefisien regresi (b1) kedisiplinan sebesar 0,776 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis pertama H1: Ada pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes, terbukti atau diterima. Dengan kedisiplinan yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil koefisien regresi (b2) kompensasi sebesar 0,305 dan tingkat signifikan  $0,040 < 0,05$ , maka hipotesis kedua H2: Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes, terbukti atau diterima. Dengan kompensasi yang baik/layak, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **ACKNOWLEDGMENTS**

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes atas perijinan dan karyawan PT. Sumber Masanda Jaya Brebes atas kesediannya sebagai responden dalam penelitian ini.



## DAFTAR REFERENSI

- Agnes Mustika dan Hardi Utomo, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013), *Among Makarti Vol.6 No.12, Desember 2013*
- As'ad, M 2007, *Seri Ilmu Sumber Daya manusia*, Psikologi Industri. Liberty.
- Bernadine Vita, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta, *Jurnal Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta*
- Bernardin, H. J. Dan Russell 2013. *Human Resource Management. An Experiential Approach*. McGraw-Hill, New York.
- Coulter, 2015, *Management*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Undip, Semarang
- Hadi, Sutrisno, 2006. *Metode Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Dasar, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Judge, T.A, 2006, *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Mahsun, Mohamad, 2006, *Pengukuran Sektor Publik*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Noer Aisyah Barlian, 2014, Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Parukabupaten Jember, *Jurnal Manajemen Universitas Jember*.
- Nur Abidin, 2009, Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah, *Jurnal Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Prabu, Anwar, 2004, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.

Prawirosentono, 2009, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonesia: Yogyakarta.

- Qurratul Aini dan Herianto Sosilo, 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, S.P., dan M. Coulter. 2010. *Management*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Robbins, S. P., dan T. A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Supramono dan Sugiarto, 2013, *Statistika*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Tella, Adeyinka, 2007, *Work Motivation, Job Satisfaction and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*, Library Philosophy and Practice 2007.
- Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono, 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 – 93*
- Wibowo. 2014. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.

p-ISSN xxxx-xxxx  
e-ISSN xxxx-xxxx

