

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. FIRDAUS MANUNGGAL UTAMA

Dini Yulia Agustin¹, Paramitha Aulita²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

diniyuliaagustin@student.telkomuniversity.ac.id¹, mithpsy@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

CV. Firdaus Manunggal Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penggajian, dan pengelolaan kayu. Pada saat ini, diduga bahwa para karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama mengalami penurunan kinerja mereka yang disebabkan oleh beberapa faktor. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap finansial karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan kausal dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yang mana responden merupakan seluruh karyawan CV. Firdaus Manunggal utama sebanyak 45 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif analisis, analisis linear berganda, dan uji hipotesis. Penelitian ini menemukan bahwa diperoleh nilai sig <0.05 dan t-hitung > t-tabel (1.681). Ini menandakan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai sig <0.05 dan f-hitung > f-tabel (2.822). Maka dari itu, kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. CV. Firdaus Manunggal Utama disarankan harus lebih menyesuaikan insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan kinerja karyawan. Kemudian, CV. Firdaus Manunggal Utama disarankan harus meningkatkan kedisiplinan peraturan kerja seperti kewajiban memakai atribut perusahaan. Selain itu, CV. Firdaus Manunggal Utama disarankan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kompensasi finansial.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

CV. Firdaus Manunggal Utama engaged in sawing and wood management. Nowadays, it is suspected that the employees of CV. Firdaus Manunggal Utama experienced a decline in their performance caused by several factors. Therefore, this study aims to show the effect of financial compensation and work discipline on employee performance of CV. Firdaus Manunggal Utama. The method used is quantitative descriptive and causal with a saturated sampling technique, in which the respondents are all of the employees of CV. Firdaus Manunggal Utama as much 45 employees. Data analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, and hypotheses testing. This study finds that sig. value obtained is

<0.05 and the t-count is > t-table (1.681). Therefore, financial compensation and employee performance partially have a significant effect on employee performance. Based on the f-test result, sig. value obtained is <0.05 and the f-count is > f-table (2.822). Therefore, financial compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. CV. Firdaus Manunggal Utama suggested It is suggested that the incentives given to employees should be adjusted according to the position and performance of the employees. Then, CV. Firdaus Manunggal Utama is advised to increase the discipline of work regulations such as

the obligation to wear company attributes. In addition, CV. Firdaus Manunggal Utama is recommended to increase and optimize financial compensation.

Keywords: Financial Compensation, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

CV. Firdaus Manunggal Utama bergerak pada bidang penggergajian, pengelolaan kayu dari jenis kayu mindi, mahoni, jabon, pinus dan sengon. Perusahaan ini pada awalnya hanya merupakan perusahaan jasa pembelahan kayu log menjadi kayu gergajian serta masih merupakan perusahaan perseorangan, dengan berkembangnya maka berubah menjadi perseroan komanditer (CV). Pada saat ini diduga bahwa adanya penurunan kinerja karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaji pokok yang masih belum sesuai, kemudian pengurangan tunjangan dikarenakan profit perusahaan yang menurun. Hal ini diketahui dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, yang mana kurangnya kompensasi finansial yang diberikan tidak sesuai dengan kedisiplinan kerja yang diterapkan. Maka dari itu, terdapat beberapa karyawan yang masih kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka.

Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan karyawan akan lebih giat dalam memposisikan dirinya untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta kinerja karyawan akan berpengaruh apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan yang diinginkan. Teori yang menyatakan bahwa kompensasi berhubungan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam teori menurut para ahli yaitu kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi (Kasmir, 2016). Kemudian, Hasibuan dalam sinambela (2016:335), mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan”. Selain itu, menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016) kinerja merupakan suatu perilaku yang nyata dan ditampilkan pada setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja CV. Firdaus Manunggal Utama terhadap kinerja karyawannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang terlibat di dalamnya sebagaimana hal tersebut merupakan kewajiban bagi perusahaan atas jerih payah yang diberikan karyawan ke perusahaan selama bekerja dan bagi karyawan kompensasi ialah suatu kewajiban atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mencapai tujuan perusahaan (Kasmir, 2016). Selain itu, (Marwansyah, 2016) mengemukakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:241) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang secara berkala (mingguan, bulanan atau tahunan). Selain itu menurut Yani dalam Nazmi (2020) kompensasi finansial adalah metode pembayaran yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam bentuk tunjangan dan insentif (langsung atau tidak langsung). Pada penelitian ini terdapat beberapa dimensi yang

digunakan untuk mengukur kompensasi finansial menurut Kasmir (2016:244) antara lain seperti gaji pokok, insentif, dan tunjangan.

Menurut Saydam dalam Sari (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan memenuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya. Selain itu, Hasibuan (2010) mengatakan bahwa disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Sedangkan Mangkunegara (2017) menetapkan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, maka terdapat beberapa dimensi yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) antara lain tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika bekerja.

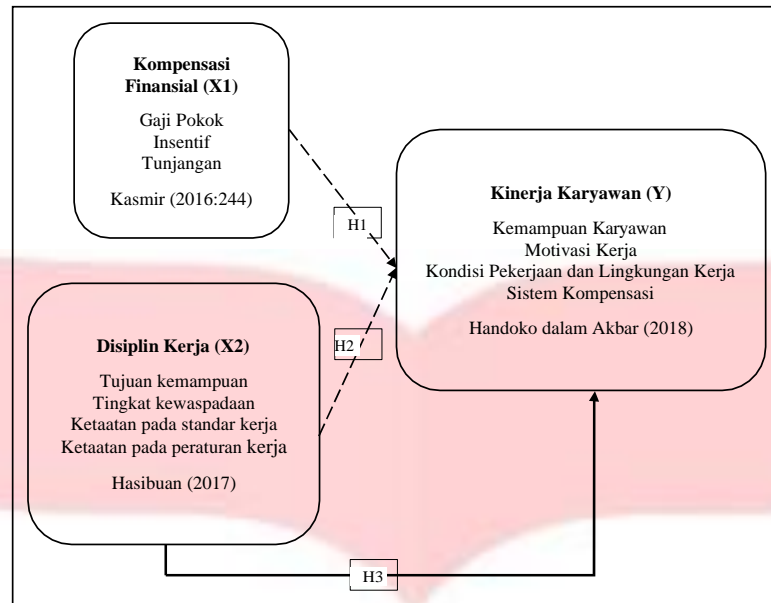
Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016). Sedangkan menurut Afriyadi (2020) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Kemudian (Sinambela, 2017) menetapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pada penelitian ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Handoko dalam Akbar (2018) yaitu seperti kemampuan karyawan, motivasi kerja, kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja, dan system kompensasi.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian dari Tamba & Husain (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Selain itu, Pratama (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dari Suhariyanto (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan definisi diatas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2021

Dari kerangka penelitian diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama.

H₂: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama.

H₃: Pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama.

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan melakukan penyebaran kuesioner, dan pengamatan. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yang mana responden pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama sebanyak 45 orang karyawan. Kemudian, skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal yaitu 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Maka dari itu penulis menggunakan SPSS 25 untuk pengolahan data dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Melakukan uji validitas dan reliabilitas
2. Menganalisa karakteristik responden
3. Mengintervalkan data berskala ordinal dengan menggunakan MSI
4. Melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
5. Melakukan pengujian regresi yang terdiri dari analisis linear berganda dan uji hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

4.1. Karakteristik Responden

Mayoritas responden pada penelitian ini berdasarkan usia adalah 15-25 tahun (60%), jenis kelamin adalah laki-laki (82%), pendidikan terakhir adalah SMA/SMK (60%), dan lama bekerja adalah < 1 tahun (62%).

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui persepsi 45 responden mengenai variabel kompensasi finansial, disiplin kerja, dan kinerja karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama. Hasil dari analisis deskriptif disajikan pada table 4.1 sebagai berikut:

Table 4.1 Analisis Deskriptif

Variabel	Total Skor	%	Kategori
Kompensasi Finansial (X1)	1957	72%	Baik
Disiplin Kerja (X2)	2086	71%	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	1511	67%	Baik

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2021

4.3. Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yang diujikan untuk 45 orang karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama. Hasil dari koefisien data disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Table 4.2 Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient B
(Constant)	0.834
Kompensasi Finansial	0.314
Disiplin Kerja	0.431

Sumber: Hasil Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linear adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.834 + 0.314X1 + 0.431X2 + e$$

Diperolehnya nilai konstanta sebesar 0.834 menandakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independent sebesar 0.834. Kemudian, nilai regresi koefisien kompensasi finansial (X1) didapatkan sebesar 0.314, yang berada dalam arah yang positif. Maka dari itu, dapat diartikan bahwa kompensasi finansial (X1) naik satu tahap, dan akan menaikkan nilai kinerja karyawan (Y) CV. Firdaus Manunggal Utama sebesar 0.314. Untuk nilai regresi koefisien disiplin kerja (X2) didapatkan sebesar 0.431, yang berada dalam arah yang positif. Maka dari itu, dapat diartikan bahwa disiplin kerja (X2) naik satu tahap, dan akan menaikkan nilai kinerja karyawan (Y) CV. Firdaus Manunggal Utama sebesar 0.431.

4.4. Uji Parsial

Uji parsial atau uji T digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*. Maka hasil pengolahan uji parsial disajikan pada tabel dibawah ini.

**Table 4.3 Uji Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	0.834	2.971		0.281	0.780
	Kompensasi Finansial	0.314	0.102	0.338	3.070	0.004
	Disiplin Kerja	0.431	0.082	0.576	5.223	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas, variabel kompensasi finansial memperoleh nilai sig. sebesar 0.004 atau <0.05 dan nilai t-hitung >1.681 , maka terdapat pengaruh antara kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama. Kemudian, variabel disiplin kerja memperoleh nilai sig. sebesar 0.000 atau <0.05 dan nilai t-hitung >1.681 , maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama.

4.5. Uji Simultan

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Hasil uji F pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

**Table 4.4 Uji Simultan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1470.657	2	735.328	46.603	.000 ^b
	Residual	662.704	42	15.779		
	Total	2133.361	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil diatas, didapatkan nilai sig. sebesar 0.000 atau <0.05 , dan f-hitung $> f$ -table (2.822). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama secara simultan.

4.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis bagaimana perbedaan satu variabel dijelaskan oleh variabel lainnya. Maka dari itu hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Table 4.5 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.675	3.97224

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS, 2021

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai (R) sebesar 0,830. Nilai R kemudian digunakan untuk menghitung koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= (R)^2 \times 100\% \\
 KD &= (0.830)^2 \times 100\% \\
 KD &= 0.6889 \times 100\% \\
 KD &= 68.9\%
 \end{aligned}$$

Ini berarti bahwa kompensasi finansial (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 68.9% terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Firdaus Manunggal

Utama. Kemudian diperoleh sisanya sebesar 31.1% dikontribusikan oleh variabel lainnya selain variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai sig <0.05. Maka dari itu, kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Firdaus Manunggal utama. Kemudian variabel disiplin kerja memperoleh nilai sig <0.05. Maka dari itu, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Firdaus Manunggal utama. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai sig <0.05. Maka dari itu kompensasi finansial dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Firdaus Manunggal Utama.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kompensasi finansial, CV. Firdaus Manunggal Utama disarankan harus lebih menyesuaikan insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan kinerja karyawan. Kemudian mengenai disiplin kerja, CV. Firdaus Manunggal Utama CV. Firdaus Manunggal Utama disarankan harus meningkatkan kedisiplinan peraturan kerja seperti kewajiban memakai atribut perusahaan. Selain itu, untuk variabel kinerja karyawan, CV. Firdaus Manunggal Utama disarankan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kompensasi finansial.

VI. REFERENSI

- Afriyadi. (2020). *Versi Pengusaha: Pekerja Dirumahkan dan Kena PHK*. Jakarta: Erlangga.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(2), 1-17.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajangfindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Penggajian & Pengupahan untuk Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Nazmi, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera Medan. *Tijarah*, 1(19), 109-118.
- Pratama, C. C. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. *eProceedings of Management* 6, 6(1).
- Priansa, J. D. (2016). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, N. N., & Kasmirudin, K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. *Doctoral Dissertation, Riau University*.
- Sinambela. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Erlangga.
- Suhariyanto, D., & Putro, T. A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Management Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81-92.

Viktor, T., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(3), 315-321.

