

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

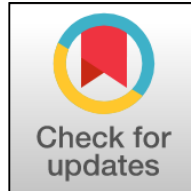
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance

Pengaruh Kompensasi, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ika Oktaviani, ikaoktaviani08@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Kumara Adji Kusuma, adji@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, commitment and work discipline on employee performance at CV. Indo Prima Plastik. This research uses quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 50 employees at CV. Indo Prima Plastik. The analytical tool used in this research is using IBM SPSS statistical software version 2.5.0, this study aims to determine the effect of compensation, commitment and work discipline. Primary data in this study were obtained from questionnaires. The results of this study prove that (1) compensation has an effect on employee performance, (2) commitment has an effect on employee performance, (3) work discipline has an effect on employee performance.

Published date: 2022-05-31 00:00:00

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh keberhasilan dari setiap karyawan perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan dengan kualitas kinerja yang baik, namun pada kenyataannya hal tersebut tidak dapat dilakukan secara kontinu. Perusahaan dan karyawan merupakan suatu hal yang saling membutuhkan.

Kinerja individu atau kelompok berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan yaitu mencapai target kerja yang tepat waktu tanpa adanya hambatan-hambatan yang dapat memperlambat karyawan mengerjakan pekerjaannya. Semakin baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Begitu pula sebaliknya, semakin menurunnya kinerja karyawan maka akan menurunkan kinerja perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan [1].

Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan suatu jaringan dari berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan motivasi untuk mencapai prestasi yang diinginkan [2].

Faktor pendorong kinerja karyawan yang lain adalah komitmen. Luthans dalam [3], komitmen organisasi merupakan proses yang berkelanjutan dan mencerminkan sifat loyalitas karyawan pada organisasi dengan mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi.

Selain kompensasi dan komitmen faktor pendorong kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah dilakukan oleh perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan dimana dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan akan meningkat [4]. Oleh karena itu, setiap perusahaan terdapat aturan-aturan untuk membangun karakter karyawan dalam menciptakan tata tertib perusahaan. Jika sebagai besar karyawan menaati peraturan, maka kesidiplinan perusahaan dapat dikatakan berhasil. Hal tersebut akan membuat lingkungan kerja menjadi sehat dan seimbang karena setiap karyawan menjalankan fungsi, peran, dan tanggung jawab yang sesuai.

Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV. Indo Prima Plastik yang beralamat di di Gantang baru No.23, Jl, Gresik Jawa timur.

B. Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

1. Definisi Operasional

a) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa kepada karyawan bagi yang sudah melakukan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar meningkatkan kinerja mereka.

b) Komitmen

Komitmen adalah janji karyawan untuk tetap mempertahankan hubungan kepada perusahaan apapun yang terjadi dimasa yang akan datang, mempertahankan hubungan dengan perusahaan tentunya karyawan akan bersungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja mereka.

c) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, mematuhi dan menghargai terhadap peraturan-peraturan yang ada baik secara tertulis maupun tidak tertulis, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan.

d) Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya.

2. Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel bebas pada penelitian merupakan kompensasi, komitmen dan disiplin kerja. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yakni karyawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi : Populasi dari penelitian ini yakni karyawan tetap dari CV. Indo Prima Plastik yang berjumlah 50 orang.
2. Sampel : Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah suatu teknik dalam penentuan sampel seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV. Indo Prima Plastik yang berjumlah 50 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan data yang diukur dengan menggunakan skala *numberik* atau angka untuk meneliti populasi dan sampel [5].

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer pada penelitian diperoleh dari kuesioner yang berkaitan dengan kompensasi, komitmen dan disiplin kerja pada CV. Indo Prima Plastik.

b. Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini data yang diperoleh dengan cara tidak langsung, data yang diperoleh berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter, dan jurnal penelitian terdahulu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan secara offline dengan menyebarkan angket dan diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi, serta sikap dari seseorang mengenai gejala sosial ataupun kondisi yang terjadi, dengan skala likert instrumen dari variabel yang diukur dapat menggunakan indikator sebagai tolak ukur [5]. Dalam kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5 dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode atau cara yang digunakan dalam mengelola suatu data menjadi informasi, sehingga karakteristik data tersebut akan lebih mudah untuk dipahami dan dapat bermanfaat untuk menentukan solusi permasalahan yang ada pada suatu penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan software statistik IBM SPSS versi 25.0. dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, hal ini menunjukkan hubungan (korelasi) antara kejadian yang satu dengan kejadian lainnya. Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya tingkat pengaruh perubahan dari variabel independen terhadap variabel dependen [6]

G. Kerangka Konseptual

Supplementary Files

Gambar 1. Kerangka Konseptual

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir dan deskripsi teoritis yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian dapat ditarik sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Indo Prima Plastik

H₂ : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Indo Prima Plastik

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Indo Prima Plastik

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada CV. Indo Prima Plastik. Pengelohan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 25.

Supplementary Files

Gambar 2. Regresi Linier Berganda

Pada tabel diatas, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,065 + 0,193X_1 + 0,402X_2 + 0,121X_3 + e$$

Konstanta (a) yang bernilai positif 0,065 hal ini menunjukkan jika kompensasi (X1), komitmen (X2), dan disiplin kerja (X3), maka nilai variabel terikat kinerja karyawan (Y) tetap konstan sebesar 0,065.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) bernilai positif 0,193 antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 19,3%.

Koefisien regresi variabel komitmen (X2) bernilai positif 0,402 antara variabel komitmen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 40,2%.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) bernilai positif 0,121 antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 12,1%.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak. Pada penelitian ini yaitu pengujian pengaruh secara parsial antara kompensasi (X1), komitmen (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t.

Supplementary Files

Gambar 3. Uji t (parsial)

Sumber: output SPSS 25

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan degree of freedom sebesar $k = 3$ dan $df = n - k - 1$ ($50 - 3 - 1 = 46$) sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,67866 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 2,099. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 2,099 lebih besar daripada t-tabel 1,67866 dan signifikan $0,041 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh Komitmen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 3,040. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 3,040 lebih besar daripada t-tabel 1,67866 dan signifikan $0,004 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu komitmen (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 2,807. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 2,807 lebih besar daripada t-tabel 1,67866 dan signifikan $0,007 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel independen

yaitu disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Koefisien Kolerasi Berganda (R)

Koefisien Kolerasi Berganda (R) digunakan untuk menghitung tingkat hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 menunjukkan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin kuat. Jika nilai R mendekati angka 0, menunjukkan hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878	.771	.756	.54705

Table 1. Uji (R) Output SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R diperoleh nilai sebesar 0,878 atau (87,8%). Maka pada nilai tabel R tersebut dikatakan bernilai positif yang menandakan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat karena nilainya lebih dari (50%).

4. Koefisien Determinan Berganda (R²)

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, dapat diketahui untuk nilai *Adjusted R square* (R²) adalah sebesar 0,756. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berarti untuk naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kompensasi, komitmen dan disiplin kerja.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS Statistic versi 25. Bahwa variabel kompensasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Indo Prima Plastik. Sebagai berikut :

1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam memberikan kompensasi pada CV. Indo Prima Plastik dapat memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan yang memadai, memberikan tunjangan yang sesuai dengan yang diharapkan, memberikan insentif yang adil dan sesuai prestasi kerja yang didapatkan, serta gaji yang diberikan sesuai dengan jabatannya.

Kompensasi merupakan suatu jaringan dari berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan motivasi untuk mencapai presatasi yang diinginkan [2]. Hal ini didukung peneliti terdahulu yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja pegawai [7]. Kemudian yang membuktikan bahwa kompensasi non finansial secara simultan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Dan yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [9].

2. Hubungan Komitmen dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel komitmen dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan pada CV. Indo Prima Plastik merasa terikat secara emosional dengan perusahaannya, mengupayakan loyalitas terhadap pekerjaannya maupun perusahaan, dan merasa akan mendapatkan kerugian apabila tidak melanjutkan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Komitmen karyawan yang kuat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan, yaitu menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengembangkan pekerjaan [10].

Hal ini sesuai dengan peneliti terdahulu yang membuktikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja pegawai [7]. Kemudian yang membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan [9]. Dan yang membuktikan bahwa komitmen organisasional secara simultan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8].

3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada CV. Indo Prima Plastik selalu mengawasi perilaku, sikap, moral gairah kerja dan prestasi kerja karyawannya, ikut serta dalam mendorong terwujudnya kedisiplinan, pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya, kedisiplinan karyawannya akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik, sanksi yang berat dapat mengurangi indisipliner karyawannya, pemimpin yang tegas dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, serta dalam pembagian tugas tidak membeda-bedakan dengan karyawan lainnya.

Disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah dilakukan oleh perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan dimana dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan akan meningkat [4].

Hal ini didukung peneliti terdahulu yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja pegawai [7]. Kemudian yang membuktikan bahwa disiplin kerja secara simultan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Sedangkan peneliti terdahulu yang menunjukkan bahwa sementara disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan penelitian yang dilakukan [9].

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan adanya kompensasi yang diberikan oleh CV. Indo Plastik Plastik terhadap karyawan dengan selalu memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan melalui fasilitas yang memadai, memberikan insentif yang adil dan sesuai prestasi kerja yang didapatkan, sehingga karyawan CV. Indo Prima Plastik berusaha untuk meningkatkan dirinya dengan baik.
2. Variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen yang diterapkan pada CV. Indo Prima Plastik sudah cukup baik, seperti aseh menampilkan usaha melebihi apa yang diharapkan perusahaan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Indo Prima Plastik. Hal ini dapat disimpulkan pada CV. Indo Prima Plastik memiliki karyawan dengan disiplin kinerja yang baik, berdasarkan tingkat absensi karyawan yang baik sehingga kinerja karyawan pada CV. Indo Prima Plastik dapat berjalan dengan lancar.

References

1. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
2. Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012.
3. Rismawati, "The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos," 2016.
4. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
5. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, 2016.
6. D. Gujarati, *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Rieneka Cipta, 1997.
7. Kartawan, K. Ade, and R. Ros, "Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah," *J. Ekon. Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 91-104, 2016.
8. V. Mercy Adil, G. M. Sendow, and G. G. Lumintang, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI PROV. SULAWESI UTARA," *EMBA*, vol. 6, 2018.
9. D. T. R. I. Ningsih, P. S. Akuntansi, F. Ekonomi, D. A. N. Bisnis, and U. M. Surakarta, "KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Kabupaten Boyolali Jawa Tengah)," 2019.
10. P. D.J, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2014.