

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. YAMAHA MUSIC INDONESIA, JAKARTA**

Hanny Putri Ariani¹, Sri Widodo²

Fakultas Ekonomi, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹hputriariani@gmail.com, ²wiedsa82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Yamaha Music Indonesia, Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi adalah 38 karyawan operator produksi *wood working* PT Yamaha Music Indonesia dengan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan *software Excel* dan SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu meningkatkan disiplin kerja dan kompensasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan *finger print* dan kebijakan pemotongan kompensasi sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Kata Kunci : disiplin kerja; kompensasi; kinerja

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0 persaingan bisnis antar perusahaan menjadi semakin ketat. Untuk menghadapi persaingan bisnis tersebut, perusahaan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor penting untuk mencapai keunggulan bersaing yaitu kualitas hasil kerja karyawan. Indikator hasil kerja diantaranya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kecepatan hasil kerja (Wirawan, 2014:734). Keberhasilan perusahaan terkait erat dengan sumber daya manusia sebagai pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi pada suatu perusahaan (Suati, 2013). Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern tetapi pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang diharapkan. PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta sebagai salah satu perusahaan Jepang yang bergerak di sektor industri manufaktur alat musik gitar, dalam mempertahankan kualitas produknya memprioritaskan tenaga manusia yaitu karyawan bagian *wood working* sebanyak 38 orang sebagai penentu target produksi.

Selama tahun 2019 hasil produksi bagian *wood working* mengalami penurunan sehingga tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan. Tidak tercapainya target produksi tersebut

disebabkan oleh kurangnya kesesuaian pengelolaan waktu bekerja dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, ketidaksesuaian jam kerja, dan jumlah kehadiran karyawan. Karena produktivitas kerja karyawan menjadi perantara untuk menentukan pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan. Artinya, disiplin kerja merupakan faktor pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini relevan dengan pendapat Aromega et al. (2019:743) bahwa menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan.

Dalam upaya menurunkan tingkat presentase absensi karyawannya PT Yamaha Music Indonesia membuat sistem pemberian kompensasi berdasarkan hasil penilaian kinerja. Masalah kompensasi sangat sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja dan berpengaruh terhadap kinerja. Jika perusahaan tidak memberi kompensasi sesuai dengan jasa yang diberikan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan balas jasa yang diberikan karyawan, maka kinerja karyawan akan mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Baik buruknya kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin kerja dan kompensasi. Hal ini selaras dengan penelitian Safriandi dan Aginta (2016:444) yang menyimpulkan bahwa rendahnya disiplin kerja seseorang akan mempengaruhi kompensasi yang didapatkan. Rendahnya disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian target, karena karyawan kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2011:67). Selain itu, kinerja diartikan sebagai hasil yang diperoleh organisasi selama satu periode tertentu (Fahmi, 2016:2). Dimensi kinerja yang relevan dalam penelitian ini meliputi: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan taat azas (Edison et al., 2016:195) dan (Sedarmayanti, 2013:369). Sedangkan indikator kinerja yang relevan dalam penelitian ini meliputi: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kecepatan tugas, ketepatan tugas dan efektivitas tugas (Moeheriono dalam Abdullah, 2014:151) dan (Wirawan, 2014:734). Keberhasilan pimpinan dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya, kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika

kinerja individu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi (Rosenzweig dalam Sinambela, 2016:6). Oleh karena itu, setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan kinerja optimal.

Disintesis kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan pada organisasi tertentu dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dalam satu periode waktu tertentu dan dinilai oleh atasan langsung dalam upaya pencapaian kinerja atau tujuan perusahaan, yang tercermin dari dimensi: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, taat azas; dan indikator: efisien, efektif, mematuhi peraturan, mentaati jam kerja, ketepatan waktu, target, kecepatan kerja, tanggung jawab dan transparan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis dan tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89). Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2016:86). Dimensi disiplin kerja yang relevan dalam penelitian ini meliputi: ketaatan pada peraturan kerja, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku kerja (Sutrisno, 2016:89) dan (Afandi, 2016:10). Sedangkan indikator disiplin kerja yang relevan dalam penelitian ini yaitu: kepatuhan, kerelaan, absensi, tepat waktu, sikap kerja, tingkah laku, menaati peraturan, tanggung jawab (Sutrisno, 2016:89) dan (Afandi, 2016:10). Disintesis disiplin kerja adalah sikap, kesadaran, kesediaan dan kerelaan seorang karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan baik tertulis dan tidak tertulis untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan, tercermin dari dimensi: ketaatan pada peraturan kerja, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku kerja; dan indikator: kepatuhan, kerelaan, absensi, tepat waktu, sikap kerja, tingkah laku, menaati peraturan dan tanggung jawab.

Kedisiplinan menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai kinerja tinggi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Rivai dan Sagala, 2013:824). Hal ini mendukung penelitian Aromega et al. (2019) dan Labudo (2013) yang menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:119). Sedangkan Wibowo, (2014:289) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Sinambela (2017:222) bahwa kompensasi meliputi: 1) Kompensasi finansial langsung, yaitu kompensasi yang diperoleh secara langsung, seperti bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi; 2) Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu kompensasi yang diperoleh secara tidak langsung, seperti program asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, pembayaran biaya rumah sakit, cuti. Dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Selain itu, kompensasi didefinisikan sebagai pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya semakin meningkat (Yani dalam Widodo, 2015:153).

Dimensi kompensasi yang relevan dalam penelitian ini meliputi: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Sinambela, 2017:222) dan Yani, 2012:142). Sedangkan indikator relevan dalam penelitian ini meliputi: gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan kesehatan, dana pensiun (Hasibuan, 2017:86) dan (Hartatik, 2014:251). Disintesis kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk finansial langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan secara adil oleh perusahaan untuk membantu karyawan mempertahankan pekerjaan yang dilakukan, tercermin dari dimensi: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung; dan indikator-indikator: gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan kesehatan, dana pensiun (pesangon).

Labudo (2013: 57) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain yaitu semangat, disiplin, kejadian kompensasi yang diperoleh dari perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Artinya, jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa kepada karyawan, maka akan meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan, dan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian Labudo

(2013) serta Safriandi dan Aginta (2016) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 38 orang karyawan tetap operator produksi *wood working* di PT. YamahaMusic Indonesia. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh (karena jumlah sampel kurang dari 100 orang) maka semua anggota populasi dijadikan sampel (Widodo, 2017:69). Sumber data adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder dari dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software Excel* dan *SPSS 26.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh $> 0,05$, maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh $< 0,05$ maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

**Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Disiplin Kerja	Kompensasi	Kinerja
N		67	67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	106,40	106,96	105,24
	Std. Deviation	16,760	16,316	16,594
Most Extreme Differences	Absolute	,084	,089	,091
	Positive	,063	,089	,089
	Negative	-,084	-,075	-,091
Test Statistic		,084	,089	,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180 ^{c,d}	,098 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X ₁	X ₂	Y
N		38	38	38
Normal Parameters	Mean	120.9737	106.2105	115.4
	Std. Deviation	9.20	106.6032	11.92
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.086	.118
	Positive	.109	.061	.073
	Negative	-.142	-.086	.118
Test Statistic		.142	.086	-.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051	.200	.200c
a. Test distribution is Normal				
b. Calculated from data				
c. Lillifors Significance Correction				
d. This is lower bound of the true significance				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- Jika nilai probabilitas > 0,05, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
- Jika nilai probabilitas < 0,05, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	4104,428	19	216,023	3,390	,006
		Linearity	2908,764	1	2908,764	45,649	,000
		Deviation from Linearity	1195,664	18	66,426	1,042	,465
	Within Groups		1146,967	18	63,720		
	Total		5251,395	37			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas kompetensi (X₁), dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} deviation from linearity = 0,773$, pada signifikansi nyata = 0,05 (dk = 1 ; 66) diperoleh $F_{tabel} (3,96)$ untuk = 0,05. Karena $F_{hitung} = 0,773 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi signifikan. Karena $F_{hitung} = 0,773 < F_{tabel} (3,96)$ maka hubungan linear.

Hasil Uji Linearitas Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	5146,845	24	214,452	26,665	,000
		Linearity	4911,696	1	4911,696	610,732	,000
		Deviation from Linearity	235,149	23	10,224	1,271	,333
	Within Groups		104,550	13	8,042		
	Total		5251,395	37			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja karyawan (Y) atas Kompensasi (X₂), dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} deviation from linearity = 0,651$, pada signifikansi nyata = 0,05 (dk = 1 ; 66) diperoleh $F_{tabel} (3,96)$ untuk = 0,05. Karena $F_{hitung} = 0,651 < F_{tabel}$ maka koefisien regresi signifikan. Karena $F_{hitung} = 0,651 < F_{tabel} (3,96)$ maka hubungan linear.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi terhadap dua variabel atau lebih, dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4954.095	2	2477.047	2964	.000
	Residual	297.300	35	8.494		
	Total	5251.395	37			
a. Dependent Variable : Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi						

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda sebaga berikut:

$$Y = -9,088 + 0,163 X_1 + 0,987 X_2.e$$

Y = Kinerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kompensasi

Dari persamaan tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai a (konstanta) sebesar -9,088, artinya jika variabel bebas kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) nilainya 0, maka nilai kinerja (Y) adalah -9,088. Artinya, nilai kinerja (Y) tanpa kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) adalah -9,088.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) menunjukkan angka sebesar 0,163, artinya apabila variabel kompetensi (X1) bertambah 1, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,163.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) menunjukkan angka sebesar 0,987, artinya apabila variabel kompensasi (X2) bertambah 1, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,987.

Hasil Uji t Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,764	17,434		-,045	,964
	Disiplin Kerja	,961	,144	,744	6,686	,000

Hasil Uji t Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,044	5,083		-,009	,993
	Kompensasi	1,087	,048	,967	22,815	,000

Hipotesis Parsial

a. Disiplin Kerja (X₁) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y) dengan signifikansi dan thitung > ttabel (6.686 > 3.591).

b. Kompensasi (X₂) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikansi dan nilai thitung > ttabel (22.815 > 3.591).

Hipotesis Simultan

Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.971	.943	.940	2.91450		
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi						
b. Dependent Variable: Kinerja						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15853,757	2	7926,879	291,614	,000 ^b
	Residual	2320,422	64	36,257		
	Total	18174,179	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien adjusted $R^2 = 0,943$ dengan $F_{hitung} = 291,614$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 4,11$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 dengan demikian koefisien regresi signifikan. Berdasarkan temuan ini ternyata Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,943, artinya bahwa kontribusi pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) sebesar 94,3%. Sisanya 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, peningkatan disiplin kerja menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi atau *corporate*.

Hal tersebut memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan disiplin kerja kepada karyawan tetap operator *wood working* PT. Yamaha Music Indonesia, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan meningkatnya disiplin kerja maka karyawan tetap operator *wood working* PT. Yamaha Music Indonesia akan lebih

meningkatkan kepatuhan, kesadaran, absensi, tepat waktu, sikap kerja meningkat, tingkah laku, menaati aturan dan tanggung jawab.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Rivai dan Sagala (2013:824) yang menyatakan bahwa "Semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan suatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang akan dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal". Penelitian ini mendukung penelitian Lestari dan Junaidi (2017), Aromega et al. (2019), dan Labudo (2013) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empiris yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap operator *wood working* PT. Yamaha Music Indonesia.

Pengaruh kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Analisis hipotesis kedua diterima kebenarannya, yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, dengan meningkatnya kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan tetap operator *wood working* PT. Yamaha Music Indonesia.

Hal tersebut memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan kompensasi kepada karyawan-karyawan tetap operator *wood working* PT. Yamaha Music Indonesia, sehingga kinerjanya meningkat. Apabila besarnya kompensasi yang diterima karyawan tetap operator *wood working* PT. Yamaha Music Indonesia sesuai dengan yang diharapkan, maka mereka akan bekerja dengan baik secara kualitas dan kuantitas dan bersikap profesional dalam bekerja dan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan kompensasi yang diterima karyawan berupa gaji, tunjangan, insentif, bonus, penghargaan, akan memberikan kontribusi besar terhadap PT. Yamaha Music Indonesia.

Secara teoretik hasil penelitian ini mendukung pendapat Yani (dalam Widodo, 2015:153) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Mangkunegara (2017:89) menjelaskan insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Wibowo (2014:3) menyatakan bahwa kinerja sering dikaitkan dengan perilaku, prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Sedangkan Sutrisno (2017:182) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan akan meningkatkan kinerja.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Tindow et al. (2014) serta Safriandi dan Aginta (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empiris menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap operator *wood working* PT. Yamaha Music Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan meningkatkan disiplin kerja, sehingga karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja tinggi.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja secara langsung akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan mendorong semangat dan motivasi kerja sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja. Perusahaan yang menentukan tingkat gaji, bonus dan insentif dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan meningkatkan kualitas hasil kerja karyawannya. Karena efektivitas kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya dan/atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Labudo (2013:57) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain, yaitu semangat, disiplin kerja dan kompensasi. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain itu, menurut Ivancevich (dalam Wibowo, 2014:295) bahwa adanya kompensasi tidak langsung seperti pujian, rasa harga diri, produktivitas/kinerja dan rekognisi dapat memengaruhi motivasi, produktivitas dan kepuasan.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian Lestari dan Junaidi (2017) dan Tindow et al. (2014) yang menyimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap operator produksi *wood working* PT. Yamaha Music Indonesia.

SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Indonesia. Besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah 16,3%.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Indonesia. Besarnya kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah 98,7%.
3. Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Indonesia. Besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 94,3%, sisanya sebesar 5,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

UCAPAN DAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini: Bapak Dr. Potler Gultom, S.H., M.M. selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Sri Yanthy Yosepha, S.Pd., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Gaol, CHR. Jimmy. 2014. *Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Ivancevich, John M. & Robert Konopaske. 2013. *Human Resource Management Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin International Edition.
- Labudo, Y. 2013. Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 2303 - 1174.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Posuna, Christilia O. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Karyawan Rumah Sakit Ratu Buyang Manado. *Jurnal EMBA* Desember 2013, Vol.1 No. 4 ISSN 2303-1174.
- Rivai, V. & dan Sagala, E. 2013. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizki, Mulyani Sitti, Saputri Mona Agus. Januari 2019. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Solok. *Jurnal PSYCHE* 165 Vol.12, No.1, ISSN: 2088-5326, e-ISSN: 2502-8766.
- Safriandi, F, dan Aginta. 2016. Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PelabuhanIndonesia I (Persero) Medan. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 3, 2407– 389X.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja edisi 3*. Jakarta: FEUI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda YKPN. *E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1(1), 2013.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tindow, 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*, Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1594-1606 ISSN: 2303-1174
- Wahyuningsih Evi, Mahlia Muis, Indrianty Sudirman. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Analisis*. Juni 2013. Vol. 2 No.1: 38 – 44 ISSN 2303-100X.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- 2017. *Edisi Kelima Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian: Populer & Praktis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, dan Militer*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.