



Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daxen Indonesia

Reni Indriyani

Universitas Mercu Buana

Andriansyah Bachtillah

Universitas Mercu Buana

Alamat: Jl. Meruya Selatan No. 1 Jakarta Barat

Korespondensi penulis: andriansyah@mercubuana.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of compensation, leadership and work discipline and its impact on employee performance. Population in this search is 36employee of PT. Daxen Indonesia. The sample used is the entire of population. The sampling method uses saturated sampling because the population is <100 respondents. Data collection methods using survey methods with research instruments is a questionnaire. The data analysis method uses SPSS23 program assistance. This study proves that compensation has a significant effect on employee performance. Leadership has a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Compensation, Leadership, Work Discipline, Employee Performanc*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam sampel ini adalah 36karyawan PT. Daxen Indonesia. Sampel yang digunakan adalah semua jumlah populasi. Metode penarikan sampel menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi <100 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan bantuan program SPSS23. Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, pelayanan dan tuntutan masyarakat akan kebutuhankesehatan di Indonesia semakin meningkat dan tak bisa terhindarkan. Industri farmasi yang kini kian menjamur di lingkungan masyarakat dinilai semakin ketat persaingannya. Untuk memenangkan persaingan ataupun sekedar bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang seefektif dan seefisien mungkin. PT. Daxen Indonesia adalah sebuah perusahaan manufaktur yang berdiri sejak tahun 1997 berlokasi di Jl. Pancasila IV RT 002/013, Cicadas, Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat. Perusahaan yang bergerak di bidang industri jamu tradisional ini menghasilkan produk suplemen, minuman kesehatan, home care dan perawatan tubuh.

Fenomena yang terjadi di PT. Daxen Indonesia mengindikasikan bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan pada perusahaan. Dapat dilihat dari data hasil kerja PT. Daxen Indonesia dibawah ini:

Received: Maret 21, 2024; Accepted: April 18, 2024; Published: Mei 31, 2024

* Andriansyah Bachtillah, andriansyah@mercubuana.ac.id

Tabel 1.1 Data Hasil Kerja PT. Daxen Indonesia 2016- Juni 2019

Tahun	Target	Aktual
2016	100 %	98,2 %
2017	100 %	101,2%
2018	100 %	97,15 %
Jan – Jun 2019	100 %	95,35 %

Sumber : PT. Daxen Indonesia, 2019

Berdasarkan data pada tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja karyawan PT. DaxenIndonesia pencapaiannya lebih banyak di bawah target yang ditetapkan perusahaan. Terjadinya permasalahan terhadap kinerja karyawan terlihat dari data hasil kerja pada 3,5 tahun terakhir. Pada tahun 2016 hanya mencapai aktual 98,2% masih dibawah target yang ditetapkan perusahaan, kemudian tahun 2017 mengalamkenaikan dengan pencapaian aktual 101,2% pada 2018 mengalami penurunan kembali dengan pencapaian sebesar 97,15% dan Januari sampai Juni 2019 sebesar 95,35%

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatanyang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Marwansyah (2016:269) 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.

Kepemimpinan. Menurut Yulk (2015:9) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Berdasarkan defini kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginan ketetapan demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin Kerja. Menurut Sutrisno (2017) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan/organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Kinerja. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja atau prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharap dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya

METODE PENELITIAN

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini penelitian dilakukan selama enam bulan yaitu pada bulan Oktober 2019 sampai Maret 2020.

Populasi Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah Karyawan PT. Daxen Indonesia sebanyak 36 orang.

Sampel Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang di pelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat di berlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daxen Indonesia. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS23 diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,038	9,781		1,026	,312
Kompensasi	,452	,156	,414	2,898	,007
Kepemimpinan	,346	,169	,296	2,053	,048
Disiplin Kerja	,492	,155	,456	3,183	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa persamaan regresi linier yang terdapat pada tabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,038 + 0,452X_1 + 0,346X_2 + 0,492X_3 + e$$

- Konstanta sebesar 10,038, angka ini menunjukkan nilai Kinerja Karyawan (Y) jika Kompensasi (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) tidak berubah atau memiliki nilai 0 (nol).
- Koefisien regresi Kompensasi (X₁) memiliki nilai t sebesar 2,898 yang bernilai positif dengan tingkat signifikan sebesar 0,452. Hal ini menunjukkan variabel Kompensasi (X₁) positif dan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan karena kriteria nilai signifikan adalah > 0,05. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi sudah sesuai.
- Koefisien regresi Kepemimpinan (X₂) memiliki nilai t sebesar 2,083 yang bernilai positif dengan tingkat signifikan sebesar 0,346. Hal ini menunjukkan variabel Kepemimpinan (X₂) positif dan tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena kriteria nilai signifikan adalah > 0,05. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi sudah baik.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₃) memiliki nilai t sebesar 3,183 yang bernilai positif dengan tingkat signifikan sebesar 0,492. Hal ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X₃) positif dan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena kriteria nilai signifikan adalah > 0,05. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja belum sesuai.

Hasil Uji Ketepatan Signifikansi Parsial (Uji Statistik T)

Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 1.2 Hasil Uji Statistik T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,038	9,781		1,026	,312
Kompensasi	,452	,156	,414	2,898	,007
Kepemimpinan	,346	,169	,296	2,053	,048
Disiplin Kerja	,492	,155	,456	3,183	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS23, 2020

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1.2 probabilitas sig. Kompensasi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat dinyatakan secara parsial Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1.2 probabilitas sig. Kepemimpinan sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat dinyatakan secara parsial Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1.2 probabilitas sig. Disiplin Kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat dinyatakan secara parsial Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan. Berdasarkan hasil dari pembahasan sebelumnya maka dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daxen Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peranan penting terhadap pencapaian kinerja karyawan. (2) Variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daxen Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan penting terhadap

pencapaian kinerja karyawan. (3) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Saran. Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut : (1) Perusahaan hendaknya memberikan bonus yang sesuai dengan pencapaian kinerja serta berbasis target yang kompetitif agar karyawan tetap semangat dalam bekerja. (2) Pemimpin hendaknya berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan sehingga pemimpin dapat menilai dan melakukan evaluasi hasil kinerja bawahannya demi meningkatkan kinerja karyawan serta penetapan tujuan perusahaan yang jelas. (3) Peningkatan moral karyawan harus menjadi perhatian perusahaan karena berkaitan dengan semangat, disiplin kerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan secara tuntas serta demi terciptanya hubungan kerja yang baik dengan unit kerja lain di dalam perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Abd Jalil, P. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Candana Putra Nusantara, Probolinggo). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8 (1), 47 – 56.
- Agmy Levi, C. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Tirta Investama Pondok Pinang, Jakarta Selatan), Skripsi Program Sarjana Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Ahmadi, L (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Sat Brimob Polda Metro Jaya, Jakarta)*. Skripsi Program Sarjana Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Amir., Tamsah H., & Kadir I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Tenaga Magang (Studi pada Puskesmas Mangkoso Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan). *Journal of Management*, 1(4), 84 – 106.
- Dessler, Gary. (2015). Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Dwi Cahyo, O. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi)*, Skripsi Program Sarjana Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Ekakoron Anthony, A. (2017). *Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of county education office human resource department, Turkana Country*. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, 2 (3), 1-18.

Eko Widodo, S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Emzir. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta Timur: PT. Rajagrafindo Persada.