

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PT.Bank Jatim Cabang Tulungagung)

ANDREAWAN BAGUS SUMINTO

Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Islam Kadiri , Indonesia

ABSTRACT

The aim of this research analyzing the effect of employee discipline and compensation to the employee performance in PT Bank Jatim Tulungagung Office.

Using multiple linear regression equation by SPSS program version 11.5 to analyze questioner of 73 employee in PT Bank Jatim Tulungagung Office, the result is : Compensation have the biggest effect to the employee performance by 0.591 point regression coefficient. The employee discipline effected to the employee performance 0.401 point.

This result compensation and employee discipline simultaneous and partial have effected to the employee performance. Compensation have the biggest effect to the employee performance.

Key words : Employee discipline, compensation and employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan, setiap perusahaan sudah barang tentu menggunakan berbagai sumber daya yang dimilikinya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang terpenting dalam aktivitas perusahaan. Segala aktivitas dalam perusahaan, tidak dapat dilepas begitu saja tanpa adanya keterlibatan campur tangan manusia. Dengan demikian tak dapat dipungkiri bahwa sumber daya yang paling penting bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusia, hal ini mengingat karena sumber daya manusia memiliki bakat dan kreatifitas, yang sangat diperlukan bagi setiap perusahaan. Jadi lebih jauh lagi telah dapat difahami bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, rasio, rasa dan karsa.

Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berdisiplin tinggi merupakan asset perusahaan untuk mempertahankan keunggulan bersaing untuk menghadapi persaingan yang semakin tajam, dimana pasar yang global dan persaingan yang ketat dewasa ini, mempertahankan kunggulan bersaing dengan menjadi pemimpin biaya rendah atau diferensiator, akan menempatkan suatu potensi besar pada pemilikan suatu sumber daya manusia yang kompeten dan sangat setia. Guna membantu perusahaan dalam

mencapai keunggulan bersaing (Saydam,2000).

Menurut Dharma (2004), perusahaan-perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang ditunjang oleh pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dharma juga menyatakan dengan disiplin kerja yang tinggi, perusahaan akan mampu mencapai target yang telah diharapkan, sehingga tujuan perusahaan akan dapat dicapai. Menurut Hasibuan (2010:193) kedisiplinan adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. kedisiplinan diartikan sebagai pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Saydam (2000), Kedisiplinan kerja akan membuat pegawai mampu memberikan layanan yang maksimal kepada pihak yang berkepentingan, sarana dan prasaran perusahaan dapat digunakan dan terpelihara dengan baik, dan para pegawai mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu : (1) Tata tertib kerja perusahaan; (2) Pengawasan manajerial; (3) Disiplin pribadi. Gutierrez (2010), menyatakan pada hakekatnya disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah

dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Kedisiplinan dan kinerja pegawai mempunyai keterkaitan yang erat, karena kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Suniastuti (2011), Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Hal ini mendorong semangat, moral kerja, efisiensi, dan keefektifitas kerja pegawai semakin baik sehingga target perusahaan akan dapat diselesaikan tepat waktu, yang mana kesemuanya ini merupakan kinerja pegawai yang dapat diandalkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi (dalam bentuk pengupahan atau balas jasa lainnya) sering merupakan kompensasi-kompensasi biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasi secara tepat dan fungsional, perusahaan atau organisasi bisa kehilangan pegawainya yang berpotensi dan mengeluarkan biaya yang tidak sedikit jumlahnya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan apabila pegawai tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan usaha dengan sadar maupun tidak sadar untuk menurunkan kinerja mereka (Handoko, 2012:155).

Keefektifan kinerja seseorang tergantung pada organisasi itu sendiri, oleh karena itu setiap organisasi dituntut agar mempunyai kejelasan misi, strategi, dan tujuan. Bila arah organisasi tersebut jelas, maka dapat ditentukan output yang harus dicapai oleh komponen-komponen organisasi, termasuk penentuan departemen, seksi, individu, dan proses yang perlu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berkaitan dengan masalah kinerja tersebut, As'ad (2013:47) berpendapat bahwa

kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan Baird (2010:3) mendefinisikan bahwa, kinerja sebagai tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Mengantar kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawainya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik karena para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka (Gibson et al., 2009:4).

Menurut Simamora (2012:415) maka penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah merupakan proses dengan mana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Adapun yang dimiliki dalam kinerja pegawai adalah kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Jika penilaian kinerja dilakukan secara benar, maka pegawai, penyelia-penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi akan bakal diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategis organisasi.

Sedangkan menurut As'ad (2013:158), maka masalah yang paling urgen dalam penilaian kinerja, adalah menetapkan kriteria. Beberapa syarat kriteria dalam penilaian kinerja yang baik, yaitu apabila *reliabel, realistis, representatif, dan predictable*. Menurut Mieler (As'ad, 2013:158) telah dijelaskan secara umum bahwa kriteria yang dimaksud antara lain meliputi, kuantitas, kualitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode utama penelitian ini adalah penelitian survei, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data pokok atau data primer (Singarimbun dan Effendy,2009:3).

Penelitian ini merupakan penelitian tentang pemberian kompensasi pada 73 orang pegawai yang beroperasi pada PT Bank Jatim Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menganalisis tentang kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja pegawai, dimana kompensasi yang diteliti adalah kompensasi finansial dan non finansial. Selanjutnya dicari pengaruh antara variabel-variabel kompensasi tersebut dengan kinerja pegawai. Adapun penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data primer yang diperoleh dari kuesioner tersebut perlu dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan komputer SPSS 13.0 under windows.

Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya. Jika validitas yang didapatkan semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkan. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan melihat signifikansinya, bila signifikansi $\leq 0,05$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Uji keandalan (*reliabilitas*) digunakan untuk menguji keajegan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungan dengan masalah kepercayaan (Nazir,2009:243). Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka dapat penelitian dianggap cukup baik dan reliabel untuk digunakan sebagai *input* dalam proses penganalisisan data guna menguji hipoteiss (Malhotra,2009:56).

Prosedur pengambilan dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap, yaitu :Tahap pertama, melakukan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data primer kepada seluruh responden.Tahap kedua dilakukan dengan mengumpulkan data sekunder melalui dokumentasi, yaitu mengumpulkan (mencatat) data-data yang diperlukan pada PT Bank Jatim Kabupaten Tulungagung. Analisis statistik deksriptif dilakukan untuk menganalisis data yang terkumpul dan dipergunakan untuk mengindentifikasi karakteristik dari masing-masing responden dan tanggapan responden atas variabel

penelitian yaitu seluruh variabel kompensasi yang terdiri dari : kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan oleh PT Bank Jatim Kabupaten Tulungagung, dideskripsikan dengan menggunakan distribusi frekuensi.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja pegawai dari kompensasi finansial baik finansial maupun non finansial terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknik PT Bank Jatim Kabupaten di , maka digunakan analisis regresi linier berganda. Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat/tidak bebas, Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (individu).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 73,150. nilai F_{hitung} tersebut lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,1277. Adapun nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang mana nilai tersebut H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determiansi simultan ($R_{squared}$) adalah sebesar 67,6%, sedangkan sisanya 32,4% adalah pengaruh oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel bebas (disiplin kerja pegawai dan kompensasi adalah lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi dan determinasi parsial diperoleh nilai koefisien dan determinasi variabel X_2 (kompensasi) lebih besar dari variabel X_1 (Disiplin Kerja Pegawai).

Dalam penelitian pengaruh disiplin pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Jatim , didapati temuan penelitian yang diuraikan di bawah ini :

Penelitian ini menemukan adanya pengaruh antara disiplin pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Bank Jatim . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pegawai yang diberikan saat

bekerja berdampak sangat besar terhadap kinerja pegawai PT Bank Jatim. Kondisi ini diakibatkan oleh masih kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang beban kerjanya lebih banyak dibanding pegawai lain. Kompensasi selama ini hanya diberikan manajemen berdasarkan grade atau golongan, tidak memperhitungkan resiko atau beban yang ditanggung.

Dengan kompensasi pegawai yang sesuai, mendorong adanya kualitas pelayanan yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Setelah kinerja pegawai meningkat, maka akan mampu memberikan kepuasan yang maksimal kepada konsumen. Temuan ini hendaklah diperhatikan manajemen PT. Bank Jatim untuk meningkatkan manajemen sumberdaya manusianya terutama pada pegawai sebagai ujung tombak pelayanan kepada konsumen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja pegawai dan kompensasi) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel bebas (disiplin kerja pegawai dan kompensasi) adalah lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja pegawai dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi dan determinasi parsial diperoleh nilai koefisien dan determinasi variabel X_2 (kompensasi) lebih besar dari variabel X_1 (Disiplin Kerja Pegawai).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Mengingat kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, maka PT Bank Jatim Di Wilayah Kabupaten Tulungagung, diharapkan selain memprioritaskan kompensasi finansial juga kompensasi non finansial yaitu kepada pegawai yang berprestasi diberi tanda penghargaan seperti promosi jabatan atau bisa juga dengan memberikan pendidikan dan pelatihan sehingga para pegawai lebih giat dalam bekerja.

Mengingat keterbatasan penelitian ini dalam pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai misalnya motivasi pengembangan prestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.2005.*Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad.Moh, 2013.*Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Edisi ketiga*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Bayrd, 2010.*Human Resources Management*, Mc. Graw Hill Companies, USA.
- Bambang Sumarsono, 2011.*Principle of Management*, Seventh Edition, Richard D. Irwin Inc, Homedood Illinois.
- Dharma, Agus, 2004, *Manajemen Supervisi*, Cetakan Keenam, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Dessler. Gary, 2012. *Human Resources Management*, 7th Edition, Prentice Hall, Inc, New Jersey,.
- Gomes Faustino Cordoso,2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gutierrez, Melchor dkk. 2010. Perception of Motivational Climate and Teachers Strategies to Sustain Dicipline as Predictors of Intrinsic Motivation in Physical Education. *The Spanish Journal of Psychology* 2010, Vol 13 No.2, 597-608
- Hadari J. Kontz and Cyril O Donnel, *Management*, Eight Edition, Mc.Graw-Hill, Kogakusha, 2010.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat, BPFE UGM, Yogyakarta, 2010.
- Nazir, Mohmmad, *Metode Penelitian*, Edisi ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2009.
- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta Jakarta, 1992.
- Paul Hersey, and Ken Blanchard, *Management of Organization Behaviour, Utilizing Human Resources*, 4th Edition, Prentice Hall, Inc, 1992.

- Rahmat, Jalaludin, 1995. *Metode Penelitian Komunikasi*, Remaja Rodaskarya, Bandung
- Robbins, Stephen.P, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversial, dan Aplikasi, Terjemahan*, PT. Prenhalindo, Jakarta, 2009.
- Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta
- Sayles and Strauss, *Personel The Human Problem of Management*, Hall International Inc, New York, 2011.
- Schuller S. Randall dan Jackson E. Susan, *Human Resources Management : Positioning for The 21st Century*, 7th Edition, West Publishing Company, New York, 2009.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta, 2009.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta, 2010.
- Suparmoko, *Metode Penelitian Praktis*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta, 2013.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, BPFE, Yogyakarta, 2010.
- Timpe A. Dale, *The Art Science of Business Management : Mativation of Personel*, 1st Edition, KEND Publishing Inc, New York, 2013