

## Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya

**Yelsha Dwi Pasca**

Institut Budi Utomo Nasional shadwisha@gmail.com

**Sri Nurasih**

Institut Budi Utomo Nasional

### Abstrak

**Tujuan\_** Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai proyek pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya.

**Desain/Metode\_** Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Metode verifikatif yang digunakan yaitu analisis regresi, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t test one sample, uji t parsial dan uji F simultan.

**Temuan\_** Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diperoleh bahwa kompensasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya.

**Implikasi\_** Perlu adanya perhatian dari PT. Wijaya Karya terhadap kompensasi dan disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai mengingat kompensasi dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

**Originalitas\_** Studi untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai proyek pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya

**Tipe Penelitian\_** Studi Empiris

**Kata Kunci :** Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

### I. Pendahuluan

Dalam hal pembangunan bandara, baik bandara nasional maupun bandara internasional, pemerintah bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan besar untuk melakukan hal tersebut. Majalengka merupakan salah satu kabupaten di Jawa Barat yang terus mengalami perkembangan, baik itu dari sektor industri maupun pariwisatanya. Kabupaten Majalengka terpilih menjadi tempat pembangunan Bandara Internasional Jawa Barat (BIJB) yang terletak di Kecamatan kertajati. PT Bandara Internasional Jawa Barat (BIJB) bekerja sama dengan kontraktor yang sudah berpengalaman dalam pembangunan proyek konstruksi proyek pembangunan Bandara. Kontraktor tersebut merupakan empat perusahaan milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Adhi Karya, kerjasama Operasi (KSO) PT. Wijaya Karya, PT. PPP dan PT. Waskita Karya.

Dalam pembangunan BIJB tersebut tentunya melibatkan banyak karyawan maupun pekerja yang sangat bergantung pada kinerja mereka. Oleh karena itu, Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat diperlukan agar proses pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. Setiap perusahaan memiliki teknik-teknik tertentu dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya adalah dengan penerapan kompensasi yang layak dan kedisiplinan karyawannya. Hal ini sejalan dengan pendapat **Siagian (2015:124)**, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka kinerja pegawai dapat diukur,

dijaga dan ditingkatkan. Dua diantara faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan baik itu berupa upah maupun tunjangan lainnya. Menurut **Stone, Thomas H. dalam Suwatno dan Priansa (2016:220)** mengemukakan bahwa : "Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan". Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji, dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap. Kompensasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja, hal ini dikarenakan kompensasi menjadi salah satu alasan kenapa seseorang mau bekerja. Dengan kata lain, pemberian kompensasi yang layak mampu meningkatkan motivasi seseorang untuk bekerja lebih baik lagi.

Selain faktor kompensasi, Disiplin kerja pun mampu mempengaruhi kinerja pegawai menurut **Siagian (2015:124)**. Disiplin artinya taat terhadap peraturan yang berlaku, dengan mentaati peraturan yang telah ditetapkan maka apa yang dilakukan pegawai akan terarah dan tertata sehingga kinerja pegawai tersebut akan terjadi dengan baik. Menurut **Siagian (2015:305)**, "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut". Penerapan kompensasi yang tepat dan kedisiplinan yang baik mampu memberi dampak terhadap kinerja karyawan, hal inilah perlu dilakukan oleh tiap perusahaan apabila ingin menjaga maupun meningkatkan kinerja karyawannya. Pemberian kompensasi yang kurang tepat akan menurunkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada menurunnya kinerja mereka. Tingkat kedisiplinan yang tidak baik tentunya akan membuat karyawan menjadi malas dan kurang produktif sehingga akan berdampak pula pada kinerja mereka.

Hal tersebutlah yang perlu diterapkan oleh pimpinan PT Wijaya Karya (Wika). Perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang ikut membangun BIJB Kertajati tentunya diharapkan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sebagai perusahaan yang mendapat proyek pembangunan Depot Pengisian Pesawat Udara (DPPU), dituntut memiliki kinerja karyawan yang baik, akan tetapi hasil observasi pra penelitian penulis menemukan fenomena bahwa masih adanya karyawan yang datang terlambat, adanya beberapa karyawan yang beristirahat sebelum waktunya ataupun masih beristirahat padahal waktu bekerja sudah dimulai. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Deddi selaku Manager Proyek yang membenarkan fenomena tersebut. Perilaku tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan, dan kinerja perusahaan serta mengganggu ketercapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

## II. Kajian Teori Kompensasi

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk itu lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya. Menurut **Stone, Thomas H. dalam Suwatno dan Priansa (2016:220)** mengemukakan bahwa : "Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan." Menurut **Dessler Gerry dalam Darodjat (2015:163)**, Kompensasi adalah pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Selain itu, menurut Hasibuan dalam Darodjat (2015:164), "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan".

Dengan definisi tersebut, makin lebih dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karenanya penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil,

lebih dipertajam. Menurut **Malayu S.P Hasibuan dalam Darodjat (2015:175)** ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama. Pemberian kompensasi aka menjalin ikatan kerja sama formal antara karyawan dan majikan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja. Prinsip imbal jasa memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.
3. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualifikasi untuk perusahaan agar lebih mudah.
4. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, jika program kompensasi dilaksanakan atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
6. Disiplin. Pemberi jasa yang cukup besar memungkinkan disiplin karyawan makin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat kerja dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut **Hasibuan (2017:118)** Dimensi dan indikator kompensasi terbagi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung (*direct Compensation*)
  - a. Gaji. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja
  - b. Bonus. Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan
  - c. Intensif. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang prestasinya diatas prestasi nya diatas prestasi standart. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
  - a. Tunjangan. Tunjangan adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan. Bagi karyawan sendiri tunjangan merupakan tambahan di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan secara tetap dan berkala. Pembayaran tunjangan umumnya bersamaan dengan pembayaran gaji sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan
  - b. Fasilitas. Fasilitas adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan baik berupa barang maupun uang yang bertujuan untuk mempermudah dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

### Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu hal penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan, Dalam suatu perusahaan disiplin sangat diperlukan agar segala aktivitas perusahaan berjalan dengan lancar sesuai dengan yang direncanakan. Dengan disiplin yang baik seorang karyawan akan lebih dipercaya atasan dalam menjalankan suatu pekerjaan dan hal ini akan berpengaruh terhadap karier karyawan pada masa berikutnya. Menurut **Siswanto dalam Supomo (2018 : 139)**, "Tujuan umum dari pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan

sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja dapat menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Tenaga kerja dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Tenaga kerja dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut **Siagian dalam Supomo (2018: 139)**, jenis-jenis pendisiplinan kerja diantaranya adalah:

1. Pendisiplinan Preventif adalah tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Pendisiplinan Korektif. Jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Sementara menurut **Rivai dalam Supomo (2018: 139)**, terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individual (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat diukur yang di kemukakan oleh **Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:94)** yang dibagi kedalam empat dimensi dengan Sembilan indikator yaitu :

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu. Dengan indikator sebagai berikut : jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang.
2. Dimensi taat terhadap aturan perusahaan. Dengan indikator sebagai berikut cara berpakaian dan kepatuhan.
3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Dengan indikator sebagai berikut sopan santun, berperilaku baik
4. Dimensi taat terhadap peraturan lainnya yaitu norma yang berlaku

## Kinerja

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. **Hasibuan (2017:94)** menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. **Siagian (2015:124)**, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Dessler yang dialih bahasakan oleh **Paramita Rahayu (2012:329)**, dimensi dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

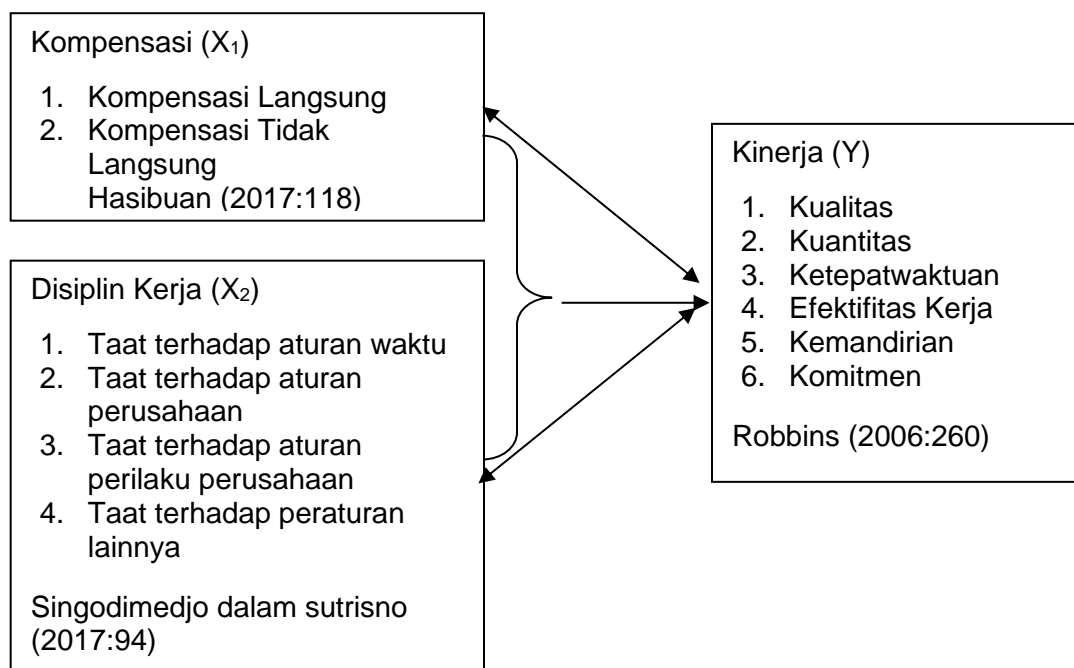
1. Kualitas kerja. Meliputi kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
2. Produktivitas. Menunjukkan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya memuaskan.
3. Pengetahuan. Meliputi keahlian dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Keterpercayaan. Menunjukkan tanggung jawab pegawai pada saat mengambil keputusan dan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.
5. Kemandirian. Inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan.

Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh dari kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan. Kompensasi merupakan salah satu alasan mengapa seseorang mau bekerja. Kompensasi adalah pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri (**Dessler Gerry dalam Darodjat, 2015:163**). Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak akan menimbulkan semangat pegawai dalam bekerja, dengan begitu pegawai akan terpacu untuk meningkatkan hasil kerjanya. Begitupun sebaliknya, pemberian kompensasi yang dinilai kurang layak akan menimbulkan kurang semangatnya pegawai dalam bekerja yang berimbas pada menurunnya kinerja mereka.

Menurut **Hasibuan (2017:193)**, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu tindakan untuk memberikan semangat kepada pegawai agar melakukan semua kegiatan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku apabila hal ini dijalankan akan memacu peningkatan hasil kerja. Tingkat kedisiplinan pegawai yang baik akan melahirkan kinerja yang baik pula, hal ini memiliki keterikatan antara kedisiplinan dan kinerja.

Sehingga kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun alur pemikiran dari uraian tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar I  
Alur Pemikiran

### III. Metode Penelitian

#### Metode yang digunakan

Metode yang akan dipakai penulis dalam penelitian ini merupakan metode deskriptif dan verifikatif.

#### Operasionalisasi variabel

Terdapat dua jenis variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja (Y). Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

#### Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai proyek pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya sebanyak 18 orang. Sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini maka pengambilan sampel memakai teknik *nonprobability sampling* yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sample dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 18 responden yang juga merupakan populasi dari penelitian ini.

#### Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer diperoleh dengan menggunakan penelitian lapangan, dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung ke tempat proyek dan perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer. Data primer ini diperoleh melalui teknik-teknik sebagai berikut: observasi, wawancara atau interview dan kuesioner tertutup.
2. Data Sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut: sejarah perusahaan, dokumen-dokumen atau data-data perusahaan dan buku-buku yang relevan

#### Teknik Analisis Data

**Analisis Deskriptif.** Pendekatan analisis data penelitian deskriptif dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif.

#### Analisis Verifikatif

1. **Uji Asumsi Klasik.** Uji normalitas : Uji normalitas yang dipakai adalah Kolmogorov Smirnov, dengan dasar tersebut dapat dibuat keputusan dengan probabilitas (asimptotik signifikansi) yaitu nilai probabilitas berada di bawah 0,05 maka artinya distribusi data tidak berdistribusi normal, dan apabila nilai probabilitas di atas 0,05 maka distribusi data berdistribusi normal.
2. **Analisis Koefisien Korelasi.** Dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif dan skala pengukuran rasio. Analisis *Korelasi Pearson Product Moment* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan.
3. **Regresi Linear Berganda.** Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dependen. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

4. **Analisis Koefisien Determinasi** untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dapat diketahui melalui rumus sebagai berikut:  $KD = r^2 \times 100\%$

**Pengujian Hipotesis.** Pada pengujian hipotesis terdiri dari 3 uji yaitu uji one sample yaitu uji hipotesis deskriptif kemudian uji F untuk menguji secara bersama-sama dan uji t untuk menguji secara parsial.

**IV. Hasil Dan Pembahasan**

**Uji Normalitas.** Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan membanding nilai signifikan Liliefors atau Shapiro-Wilk terhadap nilai signifikan 0,05, hal ini dikarenakan jumlah sampel kurang dari 50.

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Normalitas**  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	f	Sig.	Statistic	f	Sig.
Kompensasi	.200	8	.055	.900	8	.057
Disiplin	.145	8	.200	.960	8	.609
Kinerja	.182	8	.117	.916	8	.108

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa uji liliefots atau Shapiro-Wilk memiliki nilai signifikan yang lebih dari 0,05 begitupun uji Kolmogorov-Smirnov yang memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

**Pengujian Koefisien Korelasi**

Hasil perhitungan koefisien korelasi secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi secara simultan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.698	2.551

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi variabel Kompensasi dan Disiplin dengan variabel Kinerja sebesar 0,857, nilai tersebut tergolong kategori sangat kuat dan arah hubungannya bernilai positif.

**Pengujian Regresi Berganda**

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Secara Simultan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.	Beta		
1 (Constant)	1.122	5.076		.221	.828
Kompensasi	.545	.182	.467	3.000	.009
Disiplin	.728	.220	.515	3.308	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Diperoleh persamaan  $Y = 1,122 + 0,545X_1 + 0,728X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya nilai konstanta sebesar 1,122 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai variabel X maka nilai kinerja sebesar 1,122. Koefisien regresi sebesar 0,545 menyatakan setiap penambahan satu skor maka nilai dari Kompensasi akan memberikan peningkatan nilai sebesar 0,545 kali jika tanpa variabel disiplin. Koefisien regresi sebesar 0,728 menyatakan setiap penambahan satu skor maka nilai dari disiplin akan memberikan peningkatan nilai sebesar 0,728 kali jika tanpa pengaruh Kompensasi.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada table 2 bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,734 atau 73,4% artinya diketahui bahwa pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja adalah sebesar 73,4%, dan sisanya 26,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### Uji Hipotesis Simultan

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Kompensasi dan Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja), maka dilakukan uji simultan dengan uji F yakni dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Hasil perhitungan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regress	268.867	2	134.434	20.654 <sup>a</sup>	.000
	Residua	97.633	15	6.509		
	Total	366.500	17			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 20,654 sementara nilai F tabel dalam penelitian ini adalah 4,41 dengan nilai sig. (2-tailed) 0,000. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai



Proyek Pembangunan DPPU Kertajati terbukti, hal ini terlihat dari nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ( $20,654 > 4,41$ ) dan nilai sig. (2-tailed) yang kurang dari 0,05

## Pembahasan

### 1. Kompensasi pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner diperoleh total skor 510 dengan % skor sebesar 56,67. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya tergolong kategori cukup layak. Kompensasi merupakan faktor penting dalam menumbuhkan kinerja yang baik. Dengan pemberian kompensasi yang layak kepada pegawai, mampu menumbuhkan motivasi bagi pegawai tersebut untuk bekerja dengan baik.

### 2. Disiplin pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan diperoleh total skor 419 dengan % skor sebesar 58,19. Nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya tergolong kategori cukup disiplin. Artinya bahwa kedisiplinan pegawai pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati masih dirasa cukup disiplin. Oleh karena itu, pihak pemilik proyek perlu memperhatikan hal tersebut. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik akan mampu bekerja dengan optimal dengan semangat dan mematuhi berbagai peraturan yang ditetapkan sehingga kerja pegawai terarah sesuai yang diharapkan. Akan tetapi, pegawai yang memiliki kedisiplinan yang kurang, tidak akan mampu bekerja dengan baik yang sesuai dengan harapan pemilik proyek.

### 3. Kinerja pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh total skor kinerja 603 dengan % skor sebesar 55,83. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya tergolong kategori cukup baik. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik, ia akan mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Semua perusahaan mengharapkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, oleh karena itu, kinerja mendapat perhatian bagi setiap perusahaan. Apabila diketahui terjadi penurunan ataupun diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai tergolong cukup baik maka pihak pemilik proyek perlu mengkaji hal-hal yang menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan, agar mampu menanggulangi permasalahan tersebut.

### 4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan variabel Kompensasi terhadap kinerja pegawai Proyek Pembangunan DPPU Kertajati dengan bantuan aplikasi SPSS diperoleh nilai korelasi sebesar 0,734 dengan koefisien determinasi 53,9%. Hal ini berarti bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,734 dengan koefisien determinasi 53,9% yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kompensasi jika tanpa dipengaruhi faktor lain dapat mempengaruhi variabel kinerja sebesar 53,9%. Oleh karena itu, pemilik proyek perlu memperhatikan kompensasi yang diterapkan dikarenakan mampu mempengaruhi Kinerja sebesar 53,9%. kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yulandri (2020:210) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) dengan probabilitas sig. 0,018 yang lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ .

### 5. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan variabel Disiplin terhadap Kinerja pegawai Proyek Pembangunan DPPU Kertajati dengan bantuan aplikasi SPSS diperoleh nilai korelasi sebesar 0,757 dengan koefisien determinasi 57,4%. Hal ini berarti bahwa Disiplin memiliki hubungan yang kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,757 dan koefisien determinasi 57,4% yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin jika tanpa dipengaruhi faktor lain dapat mempengaruhi variabel kinerja sebesar 57,4%. Oleh karena itu, pemilik proyek perlu memperhatikan kedisiplinan pegawai dalam bekerja dikarenakan mampu mempengaruhi Kinerja mereka. Disiplin memiliki pengaruh terhadap

kinerja, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tanod Nanda Aromega (2019: 748) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **6. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil perhitungan variabel Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai Proyek Pembangunan DPPU Kertajati dengan bantuan aplikasi SPSS diperoleh nilai korelasi sebesar 0,857 dengan koefisien determinasi 73,4%. Hal ini berarti bahwa Kompensasi dan Disiplin secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,798 dan koefisien determinasi 73,4% yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompensasi dan disiplin secara simultan dapat mempengaruhi variabel kinerja sebesar 73,4%, dan sisanya 26,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, pemilik proyek perlu memperhatikan Kompensasi yang diterapkan dan disiplin kerja pegawai dalam bekerja agar tercipta Kinerja yang baik. Hasil penelitian ini didukung oleh Any Isvandiari (2017:7) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri (Y). Selain itu, Tanod Nanda Aromega (2019: 749) menyatakan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado.

#### **V. Penutup**

Yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pengolahan data mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data angket, diperoleh bahwa kompensasi pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya tergolong kategori cukup layak. Selanjutnya, disiplin kerja pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya tergolong kategori cukup disiplin. Selanjutnya, kinerja karyawan pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya tergolong kategori cukup baik. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya. Selanjutnya, disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diperoleh bahwa kompensasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Proyek Pembangunan DPPU Kertajati PT. Wijaya Karya.

Perlu adanya perhatian dari PT. Wijaya Karya terhadap kompensasi yang diberikan kepada pegawai mengingat kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Perlu adanya perhatian dari PT. Wijaya Karya terhadap kedisiplinan pegawai dikarenakan berdasarkan penelitian, disiplin kerja pegawai mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Perlu ada penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terutama pada pegawai proyek pembangunan DPPU Kertajati selain variabel kompensasi dan disiplin kerja.

#### **Daftar Pustaka**

- Aromega, Tanod Nanda. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di YUTA Hotel Manado*. Jurnal EMBA Vol 7 No. 1. Hal 741-750.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep Dasar Manajemen Personalialia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Isvandiari, Any. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG*. Meritjan Kediri. Jurnal JIBEKA Vol. 11 No. 1. Hal. 1-8
- Rahayu Paramita. 2012. *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Ukm Boneka Malang*. Jurnal Dinamika Dotcom. Vol 3. No. 1.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Keorganisasian* Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia.

- Siagian, Sondang, P., 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Supomo, R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yrama Widya. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Yulandri. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Bengkulu Selatan*. Jurnal BUDGETING Vol. 1 No. 2. Hal 203-213.