

PENGARUH DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN USAHA PERTUKANGAN (FURNICURE) RAHMAT BARAKA HOMBES KEC. BARAKA KAB. ENREKANG

Akmad¹ Hasmawati Basri²

Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Makassar
 (Akad@unismuh.ac.id)

ABSTRACT

This research is to know the existence of significant influence between work discipline, morale and compensation to employee performance of Carpentry (Furniture) Rahmat Baraka Hombes Kecamatan Baraka Enrekang Regency partially and simultaneously. Analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis, uji, F test and coefficient of determination. Result of regression $Y = 3,905 + 0,036 X_1 + 0,019 X_2 + 0,818 X_3 + e$. Based on the results of data processing above, then the compensation variable is the most dominant variable influence on employee performance. Result of t test of work discipline (X_1) on employee performance (Y) obtained t value $(0,757) >$ from t table $(0,05)$ then H_0 accepted, hence variable of work discipline no significant effect to employee performance. The result of F value arithmetic $(17,233) >$ from the value of F table $(2,867)$ then H_0 is rejected so that there is a significant influence of work discipline, morale, compensation for employee performance together. The calculation of SPSS program obtained by Adjusted R Square value = 0,590 means work discipline variable, morale, compensation gives 59% influence to employee performance, while the rest 41% influenced by other factors outside the variable studied, for example like work environment factor, communication and others.

Keywords: *Work Discipline, Morale And Compensation*

ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Usaha Pertukangan (Furniture) Rahmat Baraka Hombes Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang secara parsial dan simultan. Hasil regresi $Y = 3,905 + 0,036 X_1 + 0,019 X_2 + 0,818 X_3 + e$. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut di atas, maka variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung $(0,757) >$ dari t tabel $(0,05)$ maka H_0 diterima, maka variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai F hitung $(17,233) >$ dari nilai F tabel $(2,867)$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja, semangat kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Perhitungan program SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,590 berarti variabel disiplin kerja, semangat kerja, kompensasi memberikan pengaruh sebesar 59% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya seperti faktor lingkungan kerja, komunikasi dan lain-lain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kompensasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tuntutan terhadap kualitas pelayanan dewasa ini dapat dikategorikan sebagai dorongan eksternal perusahaan, di samping adanya dorongan internal yang dapat berupa tuntutan terhadap kondisi upah, kesejahteraan dan sistem karier bagi pelaksanaan operasional perusahaan. Kenyataan menunjukkan bahwa profesionalisme tersebut masih jauh dari yang diharapkan, yang antara lain dengan adanya faktor belum terjaganya tingkat kenyamanan, keamanan, kondisi fasilitas yang tidak memadai/rusak tingkat kesejahteraan pegawai yang masih rendah ataupun kontribusi pendapatan yang belum optimal yang semuanya ini dapat mempengaruhi sumber daya manusia perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu disiplin kerja, semangat kerja dan kompensasi. Dengan disiplin kerja yang dimilikinya, sumber daya manusia dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawab yang diberikan, sehingga hasil kerja atau kinerjanya akan mengalami peningkatan. Dengan adanya semangat kerja maka diharapkan sumber daya manusia akan dapat bekerja dengan lebih baik lagi, dan dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik pula. Dengan demikian diharapkan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan, sehingga kinerja perusahaan akan mengalami peningkatan. Pemberian kompensasi bagi sumber daya manusia yang ada juga harus diperhatikan oleh perusahaan, karena pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang dapat digunakan bagi kelangsungan hidupnya.

LANDASAN TEORI

Persaingan kerja yang terjadi pada saat ini lebih terfokus pada persaingan di bidang sumber daya manusia. Oleh karenanya produktivitas merupakan hal yang perlu dipahami oleh setiap perusahaan sebagai prasyarat untuk meningkatkan kemampuan perusahaan, sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan keunggulan perusahaan di tengah persaingan yang semakin cepat. Untuk mewujudkan hal ini maka salah satu hal yang patut diperhatikan adalah kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001) antara lain:

1. Disiplin kerja adalah sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental diantaranya

adalah kedisiplinan karyawan. Apabila karyawan disiplin dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2. Semangat kerja adalah sikap mental yang lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja. Setiap karyawan harus mempunyai semangat kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
4. Keterampilan adalah karyawan yang memiliki Keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai Keterampilan.
5. Kepemimpinan adalah kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
6. Tingkat penghasilan (kompensasi) adalah tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.
7. Iklim kerja adalah iklim kerja yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
8. Sarana pra sarana adalah perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.
9. Kesempatan berprestasi adalah adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil 3 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja, semangat kerja dan kompensasi.

Disiplin Kerja

Kondisi tertib dan teratur merupakan sebagian aspek penting, yang berkontribusi pada kelancaran organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk merealisasikan kondisi tertib dan teratur ini diperlukan pengaturan mekanisme kerja, yang di antaranya dalam bentuk peraturan kerja organisasi secara umum dan khusus. Peraturan ini ditujukan kepada segenap unsur dalam organisasi. Visi dari peraturan kerja ini tidak lain adalah untuk keteraturan dalam kerangka teknis

administratif serta organisasional. Untuk ini diperlukan ketaatan dan peran serta yang positif dari setiap pegawai sehingga prestasi kerja dapat terjaga. Upayaantisipasi terhadap hal ini dapat diimplementasikan dalam disiplin kerja. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan ; 2002 : 193)

Semangat Kerja

Karyawan memegang peranan bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap masalah yang berkaitan dengan karyawan. Salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan adalah mengenai semangat kerja. Dengan adanya semangat kerja, karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi dan menghasilkan sesuatu yang lebih baik bagi perusahaan. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk ikut berpartisipasi dan mencurahkan segala pikiran, kemampuan serta keahliannya dengan penuh kesadaran yang tinggi jujur dan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Semangat kerja adalah sikap individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama sesuai dengan kebutuhan utama organisasi (Westra ; 2000 : 43)

Kompensasi

Salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi. Di dalam organisasi modern dengan beraneka ragam program tunjangan karyawan yang mahal, program insentif gaji atau skala gaji yang terstruktur. Kompensasi karyawan yang mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk bersama organisasi atau mencari pekerjaan lain. Kebutuhan karyawan akan pendapat dan keinginan mereka diperlukan secara wajar oleh organisasi membuat keinginan mereka diperlukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi semakin menjadi vital bagi pengelola sumber daya manusia. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan; 2002 : 188)

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di Usaha Pertukaran (Furniture) Rahmat Baraka Hombes Kac. Baraka Kabupaten Enrekang JL. Kaju Colo Baraka. Penelitian populasi yang mengambil semua karyawan sebanyak 40 karyawan sebagai responden penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Operasional Variabel

Varia bel	Konsep	Indikator	Pengukura n
Dispilin Kerja (X_1)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan ; 2002 : 193)	a. Tidak meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadi b. Pada jam kerja melakukan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan c. Melaksanakan perintah pimpinan d. Datang dan pulang kantor tepat waktu e. Memakai seragam sesuai peraturan	<i>Interval Likert</i>
Semang at Kerja (X_2)	Semangat kerja adalah sikap individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama sesuai dengan kebutuhan utama organisasi (Westra ; 2000 : 43)	a. Bersedia melakukan lembur b. Suasana kerja yang menyenangkan membuat semangat kerja c. Karyawan harus selalu bersemangat dalam bekerja d. Memanfaatkan waktu dengan baik e. Berusaha memperbaiki kesalahan	<i>Interval Likert</i>
Kompen sasi (X_3)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan ; 2002 : 118)	a. Gaji yang memadai b. Gaji cukup untuk memenuhi semua kebutuhan c. Pembayaran gaji tepat waktu d. Pemberian bonus e. Kenaikan gaji	<i>Interval Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan ; 2002 : 94)	a. Selalu menyelesaikan tugas dengan baik b. Hasil kerja memenuhi target c. Pimpinan merasa puas terhadap hasil kerja d. Kerja sama dengan karyawan lain dan pimpinan e. Menghargai hasil kerja karyawan lain	<i>Interval Likert</i>

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

Dimana:

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
X ₁	= Disiplin kerja
X ₂	= Semangat kerja
X ₃	= Kompensasi
e	= <i>Error disturbance</i>

PEMBAHASAN DAN HASIL

Data Responden Berdasarkan Umur

Sumber: Data Primer

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa responden yang berumur antara 17 - 24 tahun sebanyak 18 karyawan (45%), umur 25 - 34 tahun sebanyak 17 karyawan (42%), umur 35 - 44 tahun sebanyak 3 karyawan (8%), umur 45-54 tahun sebanyak 2 karyawan (5%). Responden yang berumur lebih dari 55 tahun sebanyak 0 karyawan.

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Data primer,

Hasil Validitas Displin Kerja (X_1)

Item Pertanyaan	Koofisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keputusan
1	0,761	0,30	Valid
2	0,871	0,30	Valid
3	0,748	0,30	Valid
4	0,632	0,30	Valid
5	0,565	0,30	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2014

Berdasarkan data pada tabel di atas menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel Displin Kerja (X_1) yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0,30 sehingga disimpulkan semua item pernyataan adalah valid.

Hasil Validitas Semangat Kerja (X_2)

Item Pertanyaan	Koofisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keputusan
1	0,778	0,30	Valid
2	0,870	0,30	Valid
3	0,833	0,30	Valid
4	0,749	0,30	Valid
5	0,702	0,30	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian,

Berdasarkan data pada tabel di atas menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel Semangat Kerja (X_2) yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0,30 sehingga disimpulkan semua item pernyataan adalah valid.

Hasil Validitas Kompensasi (X_3)

Item Pertanyaan	Koofisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keputusan
1	0,651	0,30	Valid
2	0,631	0,30	Valid
3	0,676	0,30	Valid
4	0,773	0,30	Valid
5	0,218	0,30	Tidak Valid

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian,

Berdasarkan data pada tabel di atas menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel Kompensasi (X_3) yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0,30 sehingga disimpulkan terdapat 4 item pernyataan adalah valid dan 1 pernyataan tidak valid karena lebih kecil dari 0,30.

Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Koofisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keputusan
1	0,833	0,30	Valid
2	0,650	0,30	Valid
3	0,827	0,30	Valid
4	0,462	0,30	Valid
5	0,550	0,30	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian,

Berdasarkan data pada tabel di atas menggambarkan bahwa semua item pernyataan atas variabel Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0,30 sehingga disimpulkan semua item pernyataan adalah valid.

Hasil Relibitas

Variabel	Cronbach`s Alpha (α)	Nilai batas Alpha (α)	Keterangan
Disiplin kerja (X_1)	0,768	0,60	Realibel
Semangat kerja (X_2)	0,846	0,60	Realibel
Kompensasi (X_3)	0,682	0,60	Realibel
Kinerja karyawan (Y)	0,682	0,60	Realibel

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian,

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai Cronbach`s Alpha (α) pada seluruh variabel dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah realibel dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kuisisioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.905	2.292	
Displin Kerja (X1)	-.036	.115	-.042
Semangat Kerja(X2)	.019	.106	.024
Kompensasi(X3)	.818	.129	.775

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengujian data dengan SPSS V19,

Berdasarkan Tabel Coefficients^a diatas, diperoleh persamaan model regresi berganda, yaitu:

$$Y = 3,905 + (-0,036X_1) + 0,019X_2 + 0,818X_3 + e$$

**Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.555	1.86481

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA, DISPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWANA

Sumber: Pengujian data dengan SPSS V19,

**UJI F
 ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.784	3	59.928	17.233	.000 ^a
	Residual	125.191	36	3.478		
	Total	304.975	39			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA, DISPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWANA

Sumber: Pengujian data dengan SPSS V19,

Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 17,233, sedangkan F_{tabel} yang dihasilkan dari hasil perhitungan dengan taraf keyakinan 95% dan taraf (α) = 0,05 serta derajat bebas (df) 3 dan 36 yang diperoleh dari ($k : n-k-1$) (3 : 40-3-1) maka diperoleh nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,867. Berdasarkan kriteria pengujiannya, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang berarti dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Dan tingkat signifikansinya adalah $0,000 > 0,286$, yang berarti Displin Kerja, Semangat Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada usaha pertukangan (Furniture) rahmat Baraka hombes kac.baraka kabupatenenrekang.

Uji T
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			1.703	.097
Displin Kerja (X1)		-.042	-.312	.757
Semangat Kerja (X2)		.024	.183	.856
Kompensasi (X3)		.775	6.331	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengujian data dengan SPSS V19,

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut di atas, maka variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena koefisien regresinya paling besar dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu sebesar 0,818. Uji t disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan kriteria pengujiannya, maka $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang berarti Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji t semangat kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan kriteria pengujiannya $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan tingkat signifikansinya adalah $0,856 > 0,05$. Yang berarti Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan kriteria pengujiannya $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan tingkat signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 17,233, sedangkan F_{tabel} Berdasarkan kriteria pengujiannya, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang berarti dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Dan tingkat signifikansinya adalah $0,000 > 0,286$, yang berarti Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien determinasi dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,590. Hal tersebut berarti bahwa kemampuan variabel dependen yaitu Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kompensasi dapat menjelaskan variabel independen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 59%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 41% ($100\% - 41\%$), dijelaskan oleh variabel dependen lain yang tidak dimasukkan dalam model.

SARAN

Pimpinan Usaha Pertukangan (Furniture) Rahmat baraka perlu untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, semangat kerja karyawan dan kompensasi karyawan. Manajemen Usaha Pertukangan (Furniture) Rahmat baraka perlu lebih memperhatikan faktor kompensasi karyawan. Kompensasi dapat berupa uang, promosi jabatan dan insentif. Karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat

terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pertukangan (Furniture) Rahmat Baraka Hombes.

DAFTAR PUSTAKA

- J.Ravianto.1991.*Produktivitas Dan PengukuranSIUP*. Jakarta: Pt. Binaan Teknik Aksara.
- ERIS Munandar.2012.*Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pt.Pertani PerseroPalembang*.Skripsi.Program Studi Manajemen,Fakultas Ekonomi
- Muchdarsyah Sinungan.2005.*Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maria AA.2005.*Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handi Craft Di Kabupaten Bantul*. Skripsi. Semarang: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Soni Sumarso.2003.*Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia*.Jakarta:Penerbit Graha Ilmu.
- Undang-undang Republik Indonesia no.33 pasal 7 Ayat a dan b tahun 1987. Tentang Kecelakaan
- Maritin Naffah Al-amin.2013."*Pengaruh Upah,Disiplin Dan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Riski Di Kabupaten Sragen*"Skripsi.Yogyakarta:Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno,Edy.2009.*Manajemen Sumber DayaManusia*.Jakarta:Kencana Prenada Media Droup.