

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Salma Putri Adzkiya*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*putriadzkiya99@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

Abstract. The existence of competition in this era of globalization, of course, companies are required to have reliable employees so that they can compete with other competitors. Work effectiveness for employees is an important thing in organizational/company activities which also need to be fostered and developed to achieve organizational goals. This goal can also be achieved if it has quality natural resources, is reliable, has reliable performance, and has good work discipline. This study aims to determine whether there is an influence between the performance appraisal (X1) and the compensation (X2) on work discipline (Y), this study uses descriptive and verification methods, uses a quantitative research approach and operates the calculations using the IBM SPSS program. Collecting data obtained through questionnaires, observations, interviews, and literature studies. The sampling technique is Stratified Random Sampling. Respondents in this study were employees of Wijaya Toyota Dago, totaling 51 employees. The results of this study concluded that: 1) The performance appraisal (X1) on the Wijaya Toyota Dago is included in the High category. 2) The compensation (X2) on the Wijaya Toyota Dago is included in the High category. 3) Work discipline (Y) in Wijaya Toyota Dago is included in the Very High category. 4) There is an influence of the Performance Appraisal (X1) variable on the Work Discipline (Y) of employees in Wijaya Toyota Dago Bandung 5) There is an influence of the Compensation (X2) variable on the Work Discipline (Y) of employees at Wijaya Toyota Dago Bandung. 6) There is an influence of the Performance Appraisal (X1) and Compensation (X2) on the Work Discipline (Y) of employees at Wijaya Toyota Dago Bandung.

Keywords: *Performance Appraisal, Compensation, Work Discipline.*

Abstrak. Adanya persaingan pada era globalisasi ini, tentu perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang handal sehingga dapat bersaing dengan pesaing lainnya. Efektivitas kerja bagi para pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam kegiatan organisasi/perusahaan yang juga perlu untuk dibina serta dikembangkan untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi. Tujuan tersebut juga dapat dituju apabila memiliki sumber daya alam yang berkualitas, handal, memiliki kinerja yang handal, serta disiplin kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara penilaian kinerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y), penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program IBM SPSS. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Teknik penarikan sampel adalah *Stratified Random Sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Wijaya Toyota Dago yang berjumlah 51 karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Penilaian kinerja (X1) pada Wijaya Toyota Dago termasuk ke dalam kategori Tinggi. 2) Kompensasi (X2) pada Wijaya Toyota Dago termasuk ke dalam kategori Tinggi. 3) Disiplin kerja (Y) pada Wijaya Toyota Dago termasuk ke dalam kategori Sangat Tinggi. 4) Terdapat pengaruh variabel Penilaian Kinerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan di Wijaya Toyota Dago Bandung 5) Terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan di Wijaya Toyota Dago Bandung. 6) Terdapat pengaruh Penilaian Kinerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan Di Wijaya Toyota Dago Bandung.

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

A. Pendahuluan

Adanya persaingan pada era globalisasi ini, tentu perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang handal sehingga dapat bersaing dengan pesaing lainnya. Perusahaan tentu memiliki berbagai jenis sumber daya, termasuk Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk memajukan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam suatu proses produksi.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja adalah dengan cara memberikan penilaian pada karyawan. Fletcher (1) berpendapat bahwa penilaian kinerja memiliki pendekatan yang strategis dan mengintegrasikan kebijakan organisasi dan kegiatan sumber daya manusia.

Kompensasi juga adalah merupakan salah satu faktor yang paling utama serta penting dalam kepegawaian. Tingkat besar kecilnya suatu kompensasi pegawai juga sangat berkaitan dengan jabatan, tingkat pendidikan, dan juga masa kerja karyawan.

Menurut Prastika (2) disiplin kerja adalah suatu hal yang harus diterapkan dan ditanamkan di dalam diri setiap pegawai. Kesadaran karyawan pun sangat diperlukan dengan mematuhi segala peraturan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena tanpa adanya disiplin kerja sulit untuk mewujudkan tujuan dari organisasi/perusahaan secara maksimal

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan?”. Selanjutnya, adapun tujuan dari rumusan masalah tersebut adalah:

1. Untuk menganalisis bagaimana penilaian kinerja karyawan di Wijaya Toyota Dago Bandung.
2. Untuk menganalisis bagaimana kompensasi di Wijaya Toyota Dago Bandung.
3. Untuk menganalisis bagaimana disiplin kerja karyawan di Wijaya Toyota Dago Bandung.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan di Wijaya Toyota Dago Bandung.
5. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di Wijaya Toyota Dago Bandung.
6. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di Wijaya Toyota Dago Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode teknis analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji f dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan Wijaya Toyota Dago Bandung sebanyak 106 karyawan.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *Stratified Random Sampling* dan diperoleh jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 51 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu penilaian kinerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel dependen disiplin kerja (Y) yang merupakan hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi. Berikut merupakan hasil pengujian koefisien determinasi diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	0,745	0,735	2,81370
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penilaian Kinerja				

Berdasarkan pada tabel diatas, maka didapatkan informasi bahwa R-Square sebesar 0,735 atau 74,5%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap disiplin kerja karyawan di Wijaya Toyota Dago Bandung sebesar 74,5% sedangkan sisanya sebesar 25,5% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara signifikan secara parsial dari masing-masing variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). berikut merupakan hasil pengujian hipotesis t diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,500	2,753		0,908	0,368
	Penilaian Kinerja	0,191	0,062	0,470	3,069	0,004
	Kompensasi	0,381	0,138	0,421	2,748	0,008
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Dengan menggunakan pengujian dua sisi dan taraf signifikansi 10%, serta derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($51 - 2 - 1 = 48$) yaitu sebesar 1,67722. Nilai t hitung pada tabel diatas menunjukkan:

1. Nilai t hitung > t tabel yang berarti bahwa $3,069 > 1,67722$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,1$. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikansi dari variabel penilaian kinerja terhadap disiplin kerja karyawan. Maka hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Nilai t hitung > t tabel yang berarti bahwa $2,748 > 1,67722$ dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,1$. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikansi dari variabel kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Maka hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Simultan)

Uji statistik f ini digunakan untuk menguji apakah semua variabel independent yang

dimasukkan ke dalam model regresi secara simultan atau bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependent. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Berikut adalah hasil pengujian uji f (simultan) sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of <i>Squares</i>	df	Mean <i>Square</i>	F	Sig.
1	Regression	1112,499	2	556,250	70,261	.000 ^b
	Residual	380,011	48	7,917		
	Total	1492,510	50			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Penilaian Kinerja						

Berdasarkan tabel diatas maka didapatkan informasi f hitung sebesar 70,261. Untuk dapat memperoleh f tabel, dapat dilihat melalui tabel statistic pada tingkat signifikansi 0,1 dengan $df_1 = k - 1$ atau $3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1$ atau $51 - 2 - 1 = 48$. Hasil yang didapat untuk f tabel yaitu sebesar 3,190. Dari tabel diatas diperoleh f hitung $> f$ tabel atau $70,261 > 3,190$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$. Maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau artinya terdapat pengaruh variabel Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Wijaya Toyota Dago Bandung.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Penilaian Kinerja pada Wijaya Toyota Dago merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja di Wijaya Toyota Dago memiliki sistem yang baik, dilihat dari dimensi yang diajukan dalam pernyataan ini yaitu: *relevance, sensitivity, reliability, acceptability, dan practicality*.
2. Variabel Kompensasi pada Wijaya Toyota Dago merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh Wijaya Toyota Dago sudah dinilai tinggi, dilihat dari dimensi yang diajukan dalam pernyataan ini yaitu: kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.
3. Variabel Disiplin Kerja Karyawan pada Wijaya Toyota Dago merupakan variabel yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan di Wijaya Toyota Dago sudah sangat tinggi, dilihat dari dimensi yang diajukan dalam pernyataan ini yaitu: *frequency of attendance, work ethics, obedience in regulation, dan obedience at work standard*.
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Penilaian Kinerja (X1) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) pada Wijaya Toyota Dago Bandung secara parsial (Uji-T). Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hal tersebut maka didapatkan kesimpulan bahwa variabel sistem penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) pada Wijaya Toyota Dago Bandung secara parsial (Uji-T). Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hal tersebut maka didapatkan kesimpulan bahwa variabel sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.
6. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Penilaian Kinerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) pada Wijaya Toyota Dago Bandung secara simultan (Uji-F). Berdasarkan hal tersebut maka didapatkan kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau artinya terdapat pengaruh variabel Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Wijaya Toyota Dago Bandung.

Daftar Pustaka

- [1] Fletcher, H. & Hickey, I. (2013). *Genetics* (4th ed.). New York : Garland Science.
- [2] Prastika Meilany, M. I. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau* , 2.
- [3] Susanti, V. T. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis.*