

**IMPLIKASI DISIPLIN KERJA KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada karyawan PT. Borobudur Oto Mobil Cabang Kolonel Sugiono
Yogyakarta)**

Eka Indah Sari

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Email: ekaindahsari2019@gmail.com

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, kompensasi Finansial dan kompensasi non finansial terhadap karyawan di PT. Borobudur Oto Mobil Cabang Kolonel Sugiono Yogyakarta. Sifat penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Borobudur Oto Mobil Cabang Kolonel Sugiono Yogyakarta yang berjumlah 60 orang dan data diolah menggunakan bantuan *software* SPSS versi 24. Analisis data ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis linear berganda. Hasil dari analisa disimpulkan bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan signifikan positif serta berpengaruh simultan secara bersama-sama.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work Discipline, Financial compensation and non-financial compensation to employees at PT. Borobudur Oto Mobil Yogyakarta. The nature of this study uses quantitative methods. Data collection is done by distributing questionnaires directly to the employees of PT. Borobudur Oto Mobil Yogyakarta, amounting to 60 people and the data is processed using SPSS software version 24. Analysis of this data uses validity, reliability, classical assumption, and multiple linear analysis. The results of the analysis concluded that the independent variable and the dependent variable have a significant positive relationship and simultaneous effect together.

Keywords: *Work Discipline, Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya yaitu disiplin kerja, adanya disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik dan tujuan dari perusahaan akan lebih mudah tercapai. Beberapa Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, ketika perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi sangat menjangkakan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan lebih efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut Hasibuan (2007:193) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan seperti gaji, upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Menurut Rivai (2009:744) kompensasi finansial terdiri dari empat indikator yaitu: upah atau gaji, 2) bonus, insentif dan tunjangan. Simamora (2006:541) menjelaskan bahwa kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, dari lingkungan psikologis, atau fisik dimana orang itu bekerja. Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Borobudur Oto Mobil Cabang Kolonel Sugiono Yogyakarta yang merupakan perusahaan bergerak di bidang sales, servis, dan sparepart.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Hasibuan (2007:193) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menjadi peran utama dalam pencapaian target perusahaan, karena dengan semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik ketika kita disiplin dalam bekerja. Hal ini juga disampaikan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali Wairooy (2017) tentang disiplin kerja yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Ada berpengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan seperti gaji, upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi. Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kompensasi finansial. Lebih banyak kompensasi yang diberikan dapat menambah semangat kerja yang lebih baik lagi. Hal ini juga disampaikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hamid et al., 2014) menyatakan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

H2: Ada berpengaruh yang signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

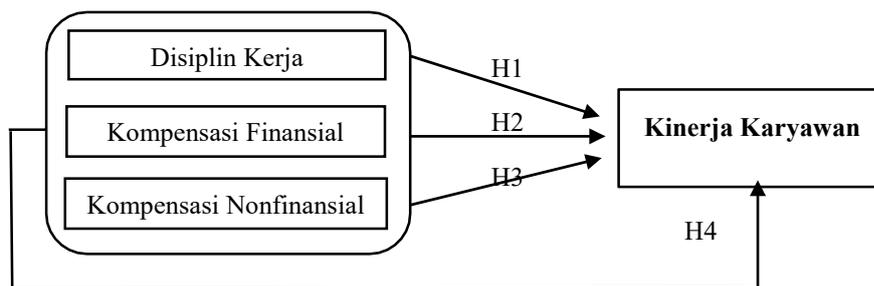
Simamora (2006:541) menjelaskan bahwa kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, dari lingkungan psikologis, atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi non finansial dapat membantu kebutuhan sehari-hari karyawan. Hal ini juga disampaikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hamid et al., 2014) menyatakan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan positif kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

H3: Ada berpengaruh yang signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Safitri, 2013) kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu ujung tombak dalam pencapaian target perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien dipengaruhi beberapa faktor seperti yang sudah dibahas di atas di antaranya (disiplin kerja, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial) memiliki hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya. Dengan disiplin kerja yang baik maka hasil kerjanya juga akan semakin baik. Pemberian kompensasi yang sesuai juga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan bisa menciptakan karyawan yang loyalitas terhadap perusahaan tersebut.

H4 : Ada pengaruh secara simultan disiplin kerja, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari uraian di atas dapat dikerangka pikirkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel dimana variabel bebas yaitu, disiplin kerja, kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial dengan variabel terikat kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Borobudur Oto Mobil Yogyakarta yang berjumlah 60 orang, dan tehnik pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kusioner secara langsung kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Item	Sig.	Keterangan	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
DK1	0.000	Valid		
DK2	0.000	Valid		
DK3	0.000	Valid		
DK4	0.000	Valid	0.839	Reliable
DK5	0.000	Valid		
DK6	0.000	Valid		
KF1	0.000	Valid		
KF2	0.000	Valid		
KF3	0.000	Valid		
KF4	0.000	Valid	0.873	Reliable
KF5	0.000	Valid		
KF6	0.000	Valid		
KNF1	0.000	Valid		
KNF2	0.000	Valid		
KNF3	0.000	Valid		
KNF4	0.000	Valid	0.795	Reliable
KNF5	0.000	Valid		
KNF6	0.000	Valid		
KK1	0.000	Valid		
KK2	0.000	Valid		
KK3	0.000	Valid		
KK4	0.000	Valid	0.749	Reliable
KK5	0.000	Valid		
KK6	0.000	Valid		

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan dengan tabel 1, dapat dilihat dari masing-masing butir pertanyaan dari variabel disiplin kerja, kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan kinerja karyawan dikatakan valid. Hal ini dilihat dari nilai sig < 0,05. Dari tabel 1 juga dapat dilihat bahwa semua variabel dikatakan reliable karena nilai Koefisien Cronbach's Alpha > 0,60. Dalam hal ini penelitian ini dikatakan reliable.

Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 37 orang (61,47%) dan perempuan 23 orang (38,30%), usia terbanyak yaitu tahun 26-30 tahun sebanyak 22 orang (36,70%), pendidikan terakhir dominan Sarjana berjumlah 24 orang (40%), dan masa kerja rebanyak yaitu < 2 tahun sebanyak 30 orang (50%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

	Karakteristik responden	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	61.70%
	Perempuan	38.30%
Usia	19-25 tahun	20.00%
	26-30 tahun	36.70%
	31-35 tahun	20%
	36-40 tahun	16.70%
	41-45 tahun	1.70%
	46-50 tahun	1.70%
	51-55 tahun	3.30%
Pendidikan trakhir	SLTA	20%
	Diploma	35%
	Sarjana	40%
	Pascasarjana	5%
Masa kerja	< 2 tahun	50.9%
	2-5 tahun	43.3%
	6-10 tahun	5%
	> 10 tahun	1.7%

Sumber: data primer diolah, 2020

Uji Asumsi Klasik

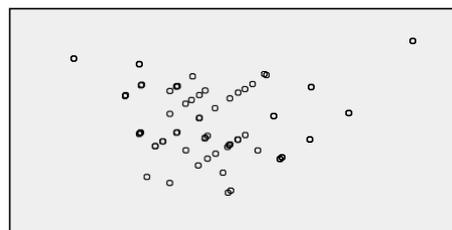
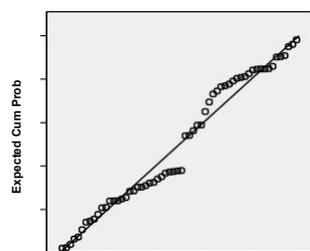
Dengan penggunaan Kolmogorof-Smirnov dengan taraf signifikan 0.05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sig. > 0,05. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikolinearitas dapat dilihat dengan menganalisis korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance-inflating factor*). Jika nilai VIF <10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas, Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa hasil dari uji glejser variabel Disiplin kerja dengan nilai sig. sebesar 0.361 > 0.05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, untuk variabel kompensasi non finansial nilai sig. 0.903 > 0.05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, dan variabel kompensasi non finansial dengan nilai sig. 0.916 > 0.05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Variabel independen	Variabel dependen	Uji normalitas		Uji multikolinearitas		Uji heterokedastisitas
		Kolmogorov-smirnov Z	Asyimp sig. (2 tailed)	VIF	Tolerance	sig
DK	KK	1.088	0.187	0,652	1,533	0.361
KF				0,551	1,814	0.903
KNF				0,424	2,356	0.916

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Observed Cum Prob

Gambar 2. Gambar P Plot dan Scater Plot

Uji Analisis Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 23. Tabel 9 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$KK = 9,060 + 0,196 DK + 0,121 KF + 0,208 KNF + 0,05$$

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B
Constant	9.060
Disiplin Kerja (X1)	0.196
Kompensasi finansial(X2)	0.212
Kompensasi nonfinansial (X3)	0.208

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka interprestasi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut: a = konstanta sebesar menyatakan bahwa jika variabel Disiplin Kerja, variabel Kompensasi Finansial dan variabel Kompensasi Nonfinansial dianggap konstan maka kinerja karyawan PT. Borobudur Oto Mobil Yogyakarta akan meningkat. b1 = 0,196, koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,196 yang berarti apa bila disiplin kerja konstan, maka dengan adanya peningkatan ke disiplin karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. b2 = 0,121, koefisien regresi kompensasi finansial sebesar 0,121 yang berarti apabila kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial konstan, maka dengan adanya peningkatan kompensasi yang diberikan berdampak pada peningkatkan kinerja karyawan nya. b3 = 0,208, koefisien regresi Kompensasi Nonfinansial sebesar 0,208 yang berarti apabila disiplin kerja dan kompensasi finansial konstan, maka dengan pemberian kompensasi nonfinansial yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F

Berdasarkan Uji t pada disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai sig 0.031 < 0.05, kompensasi finansial menunjukkan bahwa nilai sig 0.004 < 0.05, dan nilai sig dari kompensasi non finansial yaitu sig 0.047 < 0.05 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,05 dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. koefisien derminasi R square 0,550, hal ini berarti bahwa variabel "independen dalam model (disiplin kerja, kompensasi finansial, dan kompensasi nonfinansial) yang mempengaruhi variabel dependen Y (kinerja karyawan) sebesar 55,0% dan sisanya 45,0% masih ada faktor lain yang mempegaruhi kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Variabel independen	Variabel dependen	Standardized beta coefisient	Uji t		Uji F		Koefisien determinasi	
			t hitung	Sig.	F	Sig.	R Square	Adjusted R Square
DK		0.245	2.207	0.031				
KF	KK	0.358	2.968	0.004	22.827	0.000	0.550	0.526
KNF		0.280	2.032	0.047				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pembahasan

Pengaruh Dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian uji hipotesis persial (uji t) pada variabel disiplin kerja memiliki t hitungnya sebesar 2,207 dan nilai sig variabel disiplin kerja adalah 0,031 < 0,05 (lebih kecil dari nilai α), hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Borobudur Oto Mobil Yogyakarta. Dalam hal ini, peraturan disiplin kerja yang di tetapkan oleh PT. Borobudur Oto Mobil Yogyakarta sudah dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Tbk. Pemasaran Region VII Makassar)” dengan nilai Sig sebesar 0,028 < 0,05.

Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis persial (uji t) variable kompensasi finansial dengan t hitung sebesar 2,968 dan nilai sig variabel disiplin kerja adalah 0,004 < 0,05 (lebih kecil dari nilai α), hal ini menjelaskan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Borobudur Oto Mobil Cabang Kolonel Sugiono Yogyakarta. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja karyawan di PT. Borobudur Oto Mobil Yogyakarta sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Hamid et al., 2014) bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi Nonfinansial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis persial (uji t) pada variabel kompensasi non finansial dengan t hitung sebesar 2,032 dan nilai sig variabel disiplin kerja adalah 0,047 < 0,05 (lebih kecil dari nilai α), berdasarkan hasil uji t di atas kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Borobudur Oto Mobil Yogyakarta. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja karyawan di PT. Borobudur Oto Mobil Yogyakarta sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja

karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hamid et al., 2014) menyatakan bahwa “Kompensasi Finansial Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat Cabang Jember” dengan nilai sig $0,032 < 0,05$.

Pengaruh disiplin kerja, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis melakukan uji f dengan melihat nilai sig $0.000 < 0.05$ maka semua variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Borobudur Oto Mobil Cabang Kolonel Sugiono Yogyakarta. Berdasarkan penelitian dan hasil yang diperoleh maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi finansial, sehingga variabel disiplin kerja lebih dominan meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan disiplin kerja dan kompensasi nonfinansial. Nilai koefisien variabel kompensasi finansial memiliki tanda positif, dalam hal ini ketika perusahaan meningkatkan pemberian kompensasi finansial maka kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Borobudur Oto Mobil Cabang Kolonel Sugiono Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis diterima, jika perusahaan terus meningkatkan ke disiplin kerja dan memberikan insentif yang sesuai maka kinerja karyawan akan naik lebih baik lagi dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Borobudur Oto Mobil Cabang Kolonel Sugiono Yogyakarta sehingga target tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa variabel dependen yang sudah diteliti dalam penelitian ini, karena hasil dari hipotesis penelitian ini berdampak positif yaitu disiplin kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai dengan hasil capaian kerja dari masing-masing karyawan, karena dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil kerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamid, D., Suseno, S., & Ruhana, I. (2014). Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2 Maret 2014*, 8(2), 1–6.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2007). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, V. (2009). Education management: analisis teori dan praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Safitri, A. L. (2013). Pengaruh Earning Per Share, Price Earning Ratio, Return On Asset, Debt To Equity Ratio dan Market Value Added terhadap Harga Saham dalam kelompok Jakarta Islamic Index tahun 2008-2011 (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Simamora, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15-24.