

---

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE CABANG MAKASSAR**

Nur Azizah Basmar<sup>1</sup>, Putri Ramadhani<sup>2</sup>, Natasya Irwan<sup>3</sup>, Anggelina Pune<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya<sup>1,2,3,4</sup>

e-mail: [azizah.basmar@stiem-bongaya.ac.id](mailto:azizah.basmar@stiem-bongaya.ac.id), [putriramda@gmail.com](mailto:putriramda@gmail.com), [natasyaaiirwan@gmail.com](mailto:natasyaaiirwan@gmail.com), [angelina@gmail.com](mailto:angelina@gmail.com)

Received: 10 April 2025

Revised: 06 Mei 2025

Accepted: 24 Mei 2025

### **Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Berbagai elemen dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kompensasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompensasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT. Adira Finance Cabang Makassar. Dengan menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 35 karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat menjadi strategi utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan kebijakan kompensasi perlu dikaji ulang agar lebih efektif dalam memotivasi karyawan.

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

### **Abstract**

*Employee performance is one of the main factors in achieving the company's goals. Various elements can affect employee performance, including compensation and work discipline. This study aims to analyze the extent to which compensation and work discipline have an impact on employee performance at PT. Using a quantitative method, data was collected through a questionnaire distributed to 35 employees. The results of the regression analysis showed that compensation had no significant influence on employee performance, while work discipline was shown to have a significant and positive influence. These findings indicate that improving work discipline can be a key strategy in increasing employee productivity, while compensation policies need to be reviewed to be more effective in motivating employees.*

*Keywords: Compensation, Work Discipline, Performance*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karya dalam mencapai tujuannya. Dalam pencapaian tujuan tersebut, suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut, yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif di dalam suatu perusahaan. Kinerja perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya (Hasibuan, 2017). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi, sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur

penggajian yang berlaku di luar organisasi (Simamora dalam Heriyati, 2016).

Menurut Simamora dalam Heriyati (2016), indikator kompensasi karyawan yaitu sebagai berikut: gaji/upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan, dan fasilitas yang memadai. Disiplin kerja merupakan suatu alat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut: sikap, yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, kehadiran yang berkaitan dengan keberadaan karyawan di tempat kerja, serta kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu instansi maupun organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan instansi. Untuk mengukur prestasi kinerja pegawai, kinerja memiliki arti yang luas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja juga merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan.

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan pada perusahaan PT. Adira Finance Cabang Makassar, terdapat permasalahan yang dihadapi perusahaan yakni terkait dengan pemberian kompensasi dimana karyawan merasa adanya ketidakadilan. Ketidakadilan tersebut dikarenakan gaji karyawan lama dan karyawan baru tidak dilihat dari hasil kerjanya melainkan berdasarkan penilaian pimpinan. Hal lain yang menjadi masalah terkait dengan upah lembur, dimana upah lembur yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah jam lembur yang ditetapkan perusahaan. Akibat dari adanya ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Hal ini karena masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan. Seperti yang terjadi pada perusahaan ini dimana masih terdapat karyawan yang hadir terlambat dan pulang sebelum jam yang sudah ditentukan perusahaan dengan alasan yang tidak jelas sehingga ini akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Dari peristiwa tersebut, ini juga sesuai dengan berita yang pernah diangkat oleh media Netralnews.com pada tahun 2024 bahwa Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnakertrans Jateng Mumpuniati dalam wawancaranya kepada media mengatakan “Kami menemukan Kasus dugaan kompensasi dan upah lembur yang terlambat dan ada pula tidak dibayar di Grobogan/Jawa Tengah sehingga menyoroti pentingnya perlindungan hak buruh dan respons pemerintah dalam menyelesaikan masalah ini. Langkah-langkah yang diambil oleh Pemprov Jateng untuk melakukan mediasi dan investigasi adalah langkah awal yang baik, tetapi perlu diikuti dengan tindakan nyata untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi hukum yang ada. (Sumber:<https://nnc-frontend.netralnews.com/kasus-dugaan-upah-lembur-buruh-tak-dibayar/>)

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan

kompensasi yang layak dan menanamkan budaya disiplin kerja yang kuat, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan bisnisnya secara lebih efektif. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengkaji apakah kompensasi dan disiplin kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Adira Finance Cabang Makassar.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Dengan demikian penelitian ini dikategorikan sebagai explanatory research. Explanatory research adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (dalam Singarimbun dan Effendi, 2006).

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance cabang Makassar yang berjumlah 200 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi menjadi sampel dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Berdasarkan perhitungan Slovin, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 36 orang.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiono (2017:147) bahwa statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi. Penyajian data melalui tabel grafik, diagram lingkaran (Pie Chart), pictogram, Perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), Desil, persentil, perhitungan prosentase.

Dalam analisis deskriptif juga dapat mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi antar variabel, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dua nilai rata-rata data sampel atau populasi. Dalam pengujian ini dibantu oleh Software SPSS.

Analisis data akan melibatkan beberapa tahap:

Analisis deskriptif: data awal akan dianalisis secara deskriptif untuk memberikan pemahaman awal tentang distribusi variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Grafik, dasbor data, dan tabel statistik ringkasan akan digunakan untuk menggambarkan data.

Metode analisis kuantitatif: penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jadi metode analisis kuantitatif akan digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel. Ini akan melibatkan teknik-teknik statistik yang sesuai, yaitu: uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memiliki korelasi signifikan terhadap total skor, dengan  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Uji reliabilitas

dengan metode Cronbach's Alpha juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,70, yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

### Hasil Analisis Demografi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan *PT. Adira Multifinance cabang Makassar* yang melakukan pekerjaannya. Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Data tersebut diproses dengan *software* statistika. Jumlah data analisis yang terkumpul adalah 35 Informasi mengenai data-data tersebut dapat ditemukan dalam tabel berikut.

**Tabel 1. Sampel Responden**

Keterangan	Responden
Kuesioner dibagikan	35
Kuesioner yang dapat digunakan	35

**Sumber:** data primer diolah (2025).

**Tabel 2. Sampel Gender Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pria	16	45.7%
Wanita	19	54.3%
Total	35	100%

**Sumber:** data primer diolah (2025).

Data deskripsi responden terdiri dari informasi tentang usia, jenis kelamin, Rincian tentang jenis kelamin responden dapat ditemukan dalam tabel 2 Berdasarkan data yang terkumpul, mayoritas responden adalah wanita, dengan jumlah sebanyak 19 orang atau sekitar 54.3% dari total responden. Sementara itu, jumlah responden laki-laki sebanyak 16 orang atau sekitar 45.7% dari total responden.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji t dalam analisis ini dipakai untuk menilai dampak variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Proses pengujian ini melibatkan perbandingan antara t-hitung dan t-tabel, di mana jika t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi  $\alpha$  kurang dari 0,05, berarti setiap variabel independen mempunyai dampak signifikan pada variabel dependen, dan sebaliknya. Berikut adalah

Tabel 3.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,949	2,292		3,468	,002		
	X1	-,041	,165	-,041	-,248	,806	,730	1,369
	X2	,698	,182	,629	3,834	<.001	,730	1,369

a. Dependent Variable: Y

H1:Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil dari uji t untuk variabel kompensasi (X1) berhadapan dengan kinerja (Y) menunjukkan bahwa thitung lebih kecil dari tabel ( $0,248 < 2,037$ ). Nilai t yang negatif menunjukkan bahwa x1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Ini berarti kompensasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Aira Multifinance.

H2:Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar. Ini terlihat dari nilai t hitung ( $3,834$ ) yang lebih besar dari t tabel ( $2,037$ ) serta nilai signifikansi ( $0,001$ ) yang lebih kecil daripada ( $0,05$ ), yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menyatakan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak.

### **R-squared (Uji Koefisien Determinasi)**

Model penelitian dikategorikan sebagai kuat jika nilai *R-squared* ( $R^2$ ) mencapai  $0,67$ . Model tersebut dikategorikan sebagai moderat jika nilai *R-squared* ( $R^2$ ) sebesar  $0,33$ , dan dikategorikan sebagai lemah jika nilai *R-squared* ( $R^2$ ) hanya mencapai  $0,19$ . Data penelitian ini dapat ditemukan dalam tabel berikut:

**Tabel 4. Uji  $R^2$**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 <sup>a</sup>	,371	,331	2,510

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan temuan dari analisis regresi yang terdapat pada tabel Ringkasan Model, didapatkan nilai R Square sebesar  $0,371$ . Ini menunjukkan bahwa  $37,1\%$  dari perubahan pada variabel dependen (Y) dapat diuraikan oleh variabel independen (X1 dan X2) dalam model ini, sementara  $62,9\%$  lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang telah ditentukan. Nilai *Adjusted R Square* yang tercatat sebesar  $0,331$  menandakan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel yang ada, model masih memiliki tingkat yang cukup moderat dalam menjelaskan perbedaan pada variabel dependen. Dengan demikian, meskipun

model ini dapat menguraikan beberapa hubungan di antara variabel-variabel tersebut, terdapat faktor lain yang mungkin memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap variabel Y.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan terhadap data penelitian yang telah terkumpul, kemudian diolah mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut: Pertama, berdasarkan uji statistik Kompensasi tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar, Semakin buruk Kompensasi (X1) suatu Karyawan maka semakin buruk pula Kinerja Karyawan (Y) yang di hasilkan ,maka hipotesis pertama ditolak.

Kedua, berdasarkan uji statistik, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Makassar, Semakin baik Disiplin Kerja (X2) suatu Karyawan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan (Y) yang di hasilkan, maka hipotesis kedua diterima.

Terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini: bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat menjalankan prosedur penelitian dengan lebih baik, mengkaji lebih mendalam teori-teori pada variabel penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independennya dan jumlah respondennya agar hasil yang didapat lebih akurat. Bagi perusahaan terkait dalam penelitian ini agar kiranya dapat konsisten dalam mengembangkan potensi karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariesa, Y., Kamal, J., Fransisca, F., Gunawan, G., & Emmanuel, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 92-99.
- ARDIANSYAH, Ardiansyah; AGUNG, Syahrums; FIRDAUS, Muhamad Azis. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2020, 3.4: 459-
- ARIESA, Yeni, et al. Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 2020, 5.2: 92-99.467.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60
- Barima, H., & Arofah, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48-55.
- Daya, S. (1996). Manajemen sumber daya manusia. *Universitas Gunadarma*.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap

- kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223. Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-
- Sitepu, L. E. B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1).
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860-1880.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Suriani, L., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Suriani, L., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura. *Agora*, 5(3), 135687