

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT JASA RAHARJA CABANG SUMATERA UTARA

Dinda Ayu Wardani^{1*}, Enda Surbakti², Annalisa Hasibuan³,
Edi Putra Berutu⁴, Agus Mariani Saragih⁵

^{1,2,3,4,5}Politeknik Negeri Medan

Email : ayu233448@gmail.com

Abstrak	Info Artikel
<p><i>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t, uji F dan uji analisis koefisien determinasi (R)). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan program olah data SPSS versi 26 dengan jumlah responden 40 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner dan studi pustaka. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara serta disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dari uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi mampu menjelaskan sebesar 61,2% pengaruh yang terjadi pada variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</i></p>	<p>Diajukan: 29-5-2024 Diterima: 25-8-2024 Diterbitkan : 25-09-2024</p>
<p>Abstract</p> <p><i>This research aims to analyze the influence of work discipline and compensation on employee performance at PT Jasa Raharja North Sumatra Branch. This research uses quantitative research methods with descriptive research types which include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests (t test, F test and coefficient of determination analysis test (R)). The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 data processing program with a total of 40 respondents. The data collection techniques used were distributing questionnaires and literature studies. Based on the research results, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Jasa Raharja North Sumatra Branch, compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT Jasa Raharja North Sumatra Branch and work discipline and compensation simultaneously have a positive and significant effect on performance. employee. The research results from the coefficient of determination test (R²) show that work discipline and compensation variables are able to explain 61.2% of the influence that occurs on employee performance variables while the remaining 38.8% is influenced by other variables not examined in this research.</i></p>	<p>Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai</p> <p>Keywords: Work Discipline, Compensation and Employee Performance</p>
<p>Cara mensitasi artikel: Wardani, D.A., Surbakti, E., Hasibuan, A., Berutu, E.P., & Saragih, A.M. (2024). Pengaruh Disiplin</p>	

Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. *IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy*, 2(3), 398-403. <https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan inti dari organisasi dan perusahaan. Agar kegiatan usaha dapat berjalan dengan baik maka suatu perusahaan harus mempunyai pegawai yang berpengetahuan dan berkompeten serta mempunyai semangat kerja keras agar dapat menjalankan perusahaan dengan sebaik-baiknya guna mencapai misi dan tujuan organisasi dan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, salah satu kunci memenangkan persaingan adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan. Apabila suatu perusahaan tidak dapat mengelola sumber daya manusianya maka akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, mampu tidaknya suatu perusahaan memanfaatkan sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya akan berdampak pada peningkatan kinerja bisnis.

Kinerja merupakan suatu tolak ukur dimana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana atau sebaliknya. Dalam mengukur kinerja pegawai, perusahaan dapat melihatnya dari peningkatan keuntungan pertambahan jumlah konsumen yang menggunakan produk perusahaan, tingkat kesetiaan konsumen terhadap produk perusahaan dan lain sebagainya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya disiplin mampu menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai berupa uang, barang langsung atau tidak langsung atas hasil kerja pegawai tersebut. pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki prinsip yang adil. Apabila kompensasi dirasa tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada pegawai, sehingga hasil pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan melihat kinerja dari pegawai tersebut.

Asuransi adalah hal yang mungkin dibutuhkan dalam kehidupan manusia, apalagi manusia beraktivitas setiap harinya tidak terlepas dari penggunaan kendaraan bermotor. Baik itu kendaraan pribadi maupun angkutan umum (darat, laut, udara). Aktivitas tersebut memiliki berbagai risiko salah satunya terjadinya kecelakaan, tidak ada yang bisa memprediksi kapan dan dimana kecelakaan itu akan terjadi. Segala risiko yang terjadi pasti akan menyebabkan kerugian baik itu kerugian materiil maupun kerugian jiwa. Oleh karena itu, diperlukan asuransi untuk menjamin semua risiko yang kemungkinan akan terjadi. Untuk menjadi nasabah atau penerima santunan jasa raharja, biasanya ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. Berikut adalah syarat-syarat umum untuk menjadi nasabah atau penerima santunan jasa raharja:

1. Warga Negara Indonesia atau Asing: Baik WNI maupun WNA yang menggunakan transportasi umum atau terlibat dalam kecelakaan lalu lintas di wilayah Indonesia dapat menjadi penerima manfaat Jasa Raharja.
2. Mengalami Kecelakaan Lalu Lintas: Nasabah harus terlibat dalam kecelakaan lalu lintas yang terjadi di jalan umum atau kecelakaan yang melibatkan transportasi umum.

3. Laporan Polisi: Untuk mengklaim asuransi, nasabah harus melaporkan kecelakaan kepada pihak kepolisian dan mendapatkan laporan polisi yang valid.
4. Surat Keterangan dari Rumah Sakit: Jika terjadi luka atau kematian, nasabah harus mendapatkan surat keterangan dari rumah sakit atau fasilitas kesehatan yang menanganinya.
5. Dokumen pendukung lainnya: Fotokopi KTP atau identitas lainnya, fotokopi kartu keluarga, fotokopi tiket transportasi untuk penumpang transportasi umum, dan surat keterangan dari perusahaan transportasi jika diperlukan.
6. Mengisi Formulir Klaim: Nasabah harus mengisi formulir klaim yang disediakan oleh jasa raharja
7. Pemeriksaan Administrasi: Dokumen dan klaim nasabah akan diperiksa oleh pihak jasa raharja untuk validitas dan kelengkapan.

PT. Jasa Raharja adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi kecelakaan lalu lintas dan penumpang umum, PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara yang menjadi perpanjangan tangan pemerintah wajib mempunyai prestasi atau kinerja yang baik untuk melayani masyarakat.

Seluruh pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara sebelumnya tentu sudah diberikan pelatihan dan prinsip disiplin dalam bekerja, tetapi dari pengalaman yang sudah penulis amati selama dua bulan melaksanakan magang di PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara, masih adanya beberapa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah, salah satu yang sering terjadi yaitu tidak bisa hadir tepat waktu, hal tersebut dapat merugikan pegawai karena PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara telah menetapkan sanksi bagi pegawai berupa peringatan tertulis. Dari segi lain divisi Sumber Daya Manusia (SDM) selalu rutin melakukan *briefing* pagi yang diikuti kepala divisi, kepala departemen, dan para pegawai yang bertujuan untuk membahas rencana kerja serta target-target yang akan dicapai. Dengan adanya kegiatan tersebut penulis mengamati masih ada pegawai yang tidak memaksimalkan waktu kerja, memanfaatkan waktu istirahat sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Di samping itu, peneliti merasa kompensasi yang diberikan PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara pada pegawai sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari kompensasi langsung yang diterima pegawai berupa gaji, tunjangan, biaya dinas pegawai dan kompensasi tidak langsung fasilitas kesehatan berupa rumah sakit, dan dana kemalangan. Dengan adanya masalah terkait disiplin kerja dan kompensasi secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai, dalam hal ini PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara harus lebih memperhatikan dan segera mengambil sikap tentang masalah ini. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara".

METODE

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer (*Primary Data*)

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi melaksanakan pengisian kuesioner oleh responden untuk memperoleh informasi yang akurat dan tepat dari responden tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Cabang Sumatera Utara.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yaitu berupa buku-buku, dokumentasi dari perusahaan, literatur, situs internet, penelitian terdahulu yang dapat berupa skripsi atau jurnal ilmiah, serta bacaan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Menurut Amruddin, dkk (2022:93) populasi merupakan seluruh kelompok yang akan diteliti pada cakupan wilayah dan waktu tertentu berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan peneliti. Oleh karena itu peneliti akan memilih sasaran populasi sesuai dengan tujuan penelitiannya. Jadi subjek yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah seluruh karyawan PT Jasa Raharja sebanyak 40 orang.

Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Jadi subjek yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah seluruh pegawai PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara sebanyak 40 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai selanjutnya akan dibahas sebagai berikut.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki koefisiensi *unstandardized* sebesar 0,704 dengan nilai t sebesar 6,239 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Larasati (2019) pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandala Finance Cabang Gowa" yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien *unstandardized* sebesar 0,212 dengan nilai t sebesar 2,088 dan nilai signifikansi sebesar 0,044. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulandri dan Onsari (2020) pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Sinar Bengkulu Selatan" yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dengan nilai F sebesar 31,780 dan nilai (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel independen (disiplin kerja dan kompensasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,612 menunjukkan bahwa 61,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan kompensasi sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara Parsial, variabel Disiplin kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara. Dan begitupun sebaliknya, variabel kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.
2. Secara simultan, variabel disiplin kerja dan kompensasi bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kombinasi dari disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh penting dalam menentukan kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara.
3. Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 61,2%, sedangkan sisanya 38,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Sedangkan saran penelitian ini bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan variabel yang lebih luas, dengan memasukkan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, tingkat stres kerja, loyalitas kerja, kepemimpinan, dan motivasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia . Medan : UISU Press.
- Amruddin. dkk. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Sukoharjo: CV PRADINA PUSTAKA GRUP.

- Anggi, Hermansyah. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Dewi, L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Dewi, L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Harras. dkk. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS.
- Hartatik, I. P. (2020). BUKU PRAKTIS MENGEMBANGKAN SDM. Yogyakarta : Laksana .
- Hermansyah. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. Pekanbaru: Universitas Islam Riau .
- Khaeruman. dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Serang : CV. AA.
- Lukman. dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. Tamalanrea: Penerbit Intelektual Karya Nusantara.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif . Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
- Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Rizky. Lestari, D. (2023). Kinerja Pegawai. Jawa Barat: WIDINA MEDIA UTAMA.
- Silaen. dkk, N. R. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung : Wildina Bhakti Persada Bandung.
- Sri Hamdayani, Andi Syarifuddin, Nurhani. (2022). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja. Volume 5 Issue 3 (2022), 578-592.
- Sri Hamdayani, Andi Syarifuddin, Nurhani. (2022). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja. Volume 5 Issue 3 (2022), 578-592.
- Yulandri,1. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja. Volume 1, Nomor 2, Juni 2020, 203-213.
- Yulandri,1. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA. Volume 1, Nomor 2, Juni 2020, 203-213.
- Yuliani, I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Zaki, Jafar. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. Ponogoro : Institut Agama Islam Negeri Ponogoro.
- Zaki, Jafar. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri . Ponogoro : Institut Agama Islam Negeri Ponogoro .
- Zunaidah. dkk. (2020). KOMPENSASI. Palembang : Unsri Press. JURNAL Anggi,