

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PEGADAIAN CABANG TIGARAKSA TANGERANG****Nurhadi****Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta****(Naskah diterima: 1 April 2023, disetujui: 28 April 2023)*****Abstract***

*Efforts made by the management of PT Pegadaian Tigaraksa branch in terms of policy, especially the compensation variable  $X_1$  and work discipline  $X_2$ , the performance of  $Y$  employees at the Tigaraksa branch pawnshop, Tangerang. Research). The data analysis technique used in this study used date instrument test analysis, multiple linear regression test, correlation test, determination test, t test and f test by testing compensation and work discipline variables on employee performance at the Tigaraksa branch of pawnshops, Tangerang. Results of the research distribution of 100 populations absorbed by statistical analysis, namely a significant value of  $0.000 < 0.05$ , the  $H_1$  decision is accepted, so it can be concluded that there is a significant relationship between the effect of compensation and work discipline on employee performance at the Tigaraksa branch of pawnshops, Tangerang, obtained from a correlation coefficient value of 0.59, meaning quite strong, the coefficient of determinant between the effect of compensation and work discipline on employee performance at the pawnshop branch of Tigaraksa Tangerang contributes 68% while the remaining 32% is influenced by other variables not included in this study. The multiple regression equation formed is significant between the variables of the effect of compensation and work discipline on employee performance at the Tigaraksa branch pawnshop, Tangerang, of  $Y = 41,520 + 040 + 034$ , the significance value (sig) is  $0.000 < 0.05$ , so  $F$  count  $2.24 > 3.44$ . then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning accepted, in the multiple regression equation test formed between the effect of compensation and work discipline on employee performance at branch the Tigaraksa, Tangerang*

**Keywords:** compensation, work discipline, employee performance.**Abstrak**

Upaya yang dilakukan manajemen PT pegadaian cabang Tigaraksa dalam kebijakan melakukan terutama variable kompensasi  $X_1$  dan disiplin kerja  $X_2$  kinerja karyawan  $Y$  pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dan teknik pengumpulan data penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan analisis uji instrumen data, uji regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji t dan uji f dengan menguji variable kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang Hasil penelitian sebaran 100 populasi yang terserap dengan analisis statistic yaitu nilai signifikan senilai  $0,000 < 0,05$  maka keputusan  $H_1$  diterima jadi dapat

disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang didapat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,59 artinya cukup kuat, koefisien determinan antara pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang memberikan kontribusi sebesar 68 % sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. persamaan regresi berganda yang terbentuk signifikan antara variable pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang sebesar  $Y= 41.520 +040+034$  nilai signifikansi (sig) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $F$  hitung  $2.24 > 3.44$  dapat disimpulkan bahwa maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya diterima, pada uji persamaan regresi berganda yang terbentuk antara pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang

**Katakunci:** kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

## **I. PENDAHULUAN**

**P**elayanan dan pembiayaan pada jasa keuangan yang dilakukan oleh pegadaian pada wilayah Tigaraksa menjadi prioritas dalam jasa pembiayaan gadai terutama gadai Emaa perhiasan dan batangan certicard yang dikeluarkan oleh Antam dan Galeri 24 sebagai pembiayaan. Pelayanan yang dilakukan oleh petugas sigap dan transparan dalam menilai barang gadaian terutama khusus emas perhiasannya dalam memberikan informasi tentang barang yang dihargai dalam gadai.

Dengan disiplin dalam menjalankan aturan klausal yang dalam manajemen Pegadaian adalah satu-satunya pelayanan penjaminan gadai di Indonesia yang menebar diseluruh cabang-cabang diseluruh kabupaten tangerang khususnya di cabang Tigaraksa.

Kinerja Menurut Mangkunegara (2020:67)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **II. KAJIAN TEORI**

Kinerja Menurut Mangkunegara (2020:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator Kinerja**

Mangkunegara (2020:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

**b. Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

**c. Pelaksanaan tugas**

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

**d. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

**Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Henry Simamora dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:339) mengemukakan bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

**Indikator Disiplin Kerja**

dimensi dan indikator yaitu: Ketaatan waktu, dengan indikator

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
4. Tanggung jawab kerja, dengan indikator
5. Mematuhi semua peraturan perusahaan
6. Target pekerjaan dan membuat laporan kerja harian

**Kompensasi**

Malayu Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan Kasmir (2016:233).

**Indikator-indikator Kompensasi**

Menurut Hasibuan(2020:118) indikator-indikator kompensasi antara lain:

**a. Gaji**

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

**b. Upah**

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c. Upah Insentif

Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

d. *Benefit dan service*

Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2022 data penelitian menggunakan data primer dengan menggunakan uji persamaan matematika yaitu:

Dengan menggunakan Rumus koefisien korelasi tersebut dinyatakan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah data (responden)

x = variabel bebas (dependen)

y = variabel terikat (independen)

Koefisien determinasi pada korelasi linear sederhana dapat dihitung berdasarkan rumus berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Nilai r dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{[n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)]^2}{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Uji persamaan regresi dengan Rumus regresi linier sederhana :

$$\hat{y} = a + bX$$

Rumus yang digunakan untuk mencari a dan b yaitu:

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b \left[ \frac{\sum X}{n} \right]$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana:

Y = Nilai variabel terikat Y

a = Intersep, yaitu potong garis dengan sumbu Y.

b = Slope atau kemiringan garis yaitu perubahan data-data pada Y untuk setiap unit

perubahan pada variabel X.

X = Nilai variabel bebas X

n = Jumlah sample

#### IV. HASIL PENELITIAN

Data primer diperoleh dari pendistribusian angket yang telah didistribusikan kepada masyarakat khususnya desa pasirnangka dan Tigaraksa jumlah responden yang diperoleh dipenelitian ini sebanyak 100 responden dan karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan usia responden minimal 17 tahun dan berdomisili di Tangerang berikut table karakteristik untuk responden

<i>karakteristik</i>	<i>responden</i>	<i>jmlh</i>	<i>presentase</i>
<i>17-20 th</i>	<i>25</i>	<i>25%</i>	
<i>21-30 th</i>	<i>47</i>	<i>47%</i>	
<i>31-40 th</i>	<i>10</i>	<i>10%</i>	
<i>41-50 th</i>	<i>8</i>	<i>8%</i>	
<i>51-60 th</i>	<i>10</i>	<i>10%</i>	
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>	
	<i>Pasirnang ka</i>	<i>40</i>	<i>40%</i>
	<i>Tigaraksa</i>	<i>60</i>	<i>60%</i>
<b>total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>	

pengaruh kompensasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang

Analisa yang akan digunakan untuk melihat hubungan (korelasi) pengaruh (determinasi) dan persamaan regresi yang terbentuk signifikan (regresi) antara pengaruh kompensasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja

karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang dalam memudahkan dan mempercepat proses pengolahan data penulis akan menggunakan secara matematika program *software statistikal product & service solution (SPSS)*. Uji koefisien korelasi Hasil output IBM spss dan keputusan serta kesimpulan mengenai hubungan secara parsial dan simultan antara variable bebas dan terikat dapat dilihat pada table-tabel berikut:

**table 1 uji koefisien korelasi**

<i>Correlations</i>				
		<i>KINERJA KERJA</i>	<i>KOMPENSASI</i>	<i>DISIPLIN KERJA</i>
<i>KINERJA KERJA</i>		Pearson Correlation	1	.042
<i>KARYAWAN</i>		Sig. (2-tailed)	.679	.560
		N	100	100
<i>KOMPENSASI</i>		Pearson Correlation	.042	1
		Sig. (2-tailed)	.679	.137
		N	100	100
<i>DISIPLIN KERJA</i>		Pearson Correlation	-.059	1
		Sig. (2-tailed)	.560	.137
		N	100	100

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan senilai  $0,000 < 0,05$  maka keputusan  $H_1$  dierima jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang didapat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,59 artinya cukup kuat.

**Table 2 Koefisien determinasi pada korelasi linear sederhana**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.068 <sup>a</sup>	.005	-.016	3.06090	.005	.224	2	97	.800	1.926

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KERJA KARYAWAN

Berdasar table diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinan antara pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang memberikan kontribusi sebesar 68 % sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Uji persamaan regresi linear berganda

Hasil output IBM spss dan pengambil keputusan serta kesimpulan mengenai uji persamaan regresi linear sederhana antara variable kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang dapat dilihat table-tabel berikut ini:

**Table 3 Uji persamaan regresi linear**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	ANOVA <sup>a</sup>	
				F	Sig.
1	Regression	4.195	2	2.097	.224
	Residual	908.805	97	9.369	
	Total	913.000	99		

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Berdasarkan table anova diatas nilai signifikansi (sig) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka F hitung  $2.24 > 3.44$  dapat disimpulkan bahwa maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya diterima, pada uji persamaan regresi berganda yang terbentuk antara pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang artinya kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah output setelah terjadinya pendapatan yang signifikansi dengan kepercayaan nasabah dalam menggadaikan logam mulia, BPKB otomotif berupa roda dua dan empat serta sertifikat hak milik tanah property bentk kesadaran nasabah dalam berinvestasi ketika membutuhkan pembiayaan dengan pelayanan terutama kinerja karyawan. Dengan target omset yang dicanangkan pihak manajemen pegadaian melakukan tabungan simpan emas

dalam bentuk account rekening nasabah bisa menabung/menyimpan dengan Rp 100,000,- bias menyimpan ini salah satu bentuk komitmen pengadaian dalam kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang.

Hasil analisa persamaan regresi linear berganda pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang

**Table 4 Uji persamaan regresi linier sederhana**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	41.520	4.976		8.344	.000
KOMPENSASI	.040	.121	.034	.329	.743
DISIPLIN KERJA	-.034	.065	-.054	-.527	.600

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA KARYAWAN

Berdasarkan table diatas dianalisis persamaan regresi berganda yang terbentuk signifikan antara variable pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang sebagai berikut:

$$Y = 41.520 + 0.040 + 0.034$$

Sehingga berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk diatas dapat dinilai sebagai berikut:

pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang intersep

nilai intersep yang diperoleh sebesar (41.520) bernilai (positif) secara matematis menyatakan bahwa apabila nilai  $X_1$  sama dengan 0 maka nilai  $Y$  akan sebesar 6,617 artinya jika variable independen lainnya bernilai tetap dan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang bertambah 1% maka akan menambah bernilai 0 maka nilai adalah sebesar 41.520

#### 1. Nilai $X_1$ kompensasi

nilai koefisien regresi antara evaluasi kinerja sebesar 0,40 artinya jika variable independen lainnya bernilai tetap dan evaluasi kinerja terhadap prestasi kerja bertambah 1% maka akan menambah variable evaluasi kinerja Dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Universal Luggage Indonesia sebesar 0,40

#### 2. Nilai $X_2$ disiplin kerja

nilai koefisien regresi antara pengembangan karir sebesar 0,034 artinya jika variable independen lainnya bernilai tetap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang

berkurang 1% dengan maka akan bertambah sebesar 034

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dibuat kesimpulannya sebagai berikut:

1. nilai signifikan senilai  $0,000 < 0,05$  maka keputusan  $H_1$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang didapat dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,59 artinya cukup kuat.
2. koefisien determinan antara pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang memberikan kontribusi sebesar 68 % sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.
3. nilai signifikansi (sig) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $F$  hitung  $2.24 > 3.44$  dapat disimpulkan bahwa maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya diterima, pada uji persamaan regresi berganda yang terbentuk antara pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang artinya kompensasi dan disiplin kerja
- terhadap kinerja karyawan adalah out put setelah terjadinya pendapatan yang signifikan dengan kepercayaan nasabah dalam menggadaikan logam mulia, BPKB otomotif berupa roda dua dan empat serta sertifikat hak milik tanah property bentuk kesadaran nasabah dalam berinvestasi ketika membutuhkan pembiayaan dengan pelayanan terutama kinerja karyawan. Dengan target omset yang dicanangkan pihak manajemen pegadaian melakukan tabungan simpan emas dalam benruk account rekening nasabah bisa menabung/menyimpan dengan Rp 100,000,- bias menyimpan ini salah satu bentuk komitmen pengadaian dalam kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang
4. persamaan regresi berganda yang terbentuk signifikan antara variable pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian cabang tigaraksa tangerang sebesar  $Y = 41.520 + 040 + 034$ .

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Pt. Rineka Cipta: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Mengenai Uji Dalam Spss*, Edisi Ketiga. Badan Penerbit Undip: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P., Haji. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Macam-Macam Kompensasi* Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: STIE YKPN.