

# **Pengaruh Komponsasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Tsanawiyah Negeri Jember 3, Tanggul Jember**

Masikta husakdhia, Anwar, Wahyu Eko S  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember  
E-mail : masikta.husakdhia@yahoo.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini di latarbelakangi oleh kepentingan pembelajaran di fakultas ekonomi program studi manajemen dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Jember III Kabupaten Jember. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu wawancara dan kuesioner terhadap 43 responden dengan teknik probability sampling, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokidastisitas), dan uji hipotesis (uji t, dan koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel kompensasi kerja (0,728), dan disiplin kerja (0,322), semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil kompensasi kerja (0,000) dan disiplin kerja (0,002), semua berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## **I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun sekolah, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sekolah harus memiliki guru yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah sekolah seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja karyawan dapat dilihat dan di ukur berdasarkan

spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, organisasi yang baik adalah meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Banyak cara yang ditempuh untuk meningkatkan mutu SDM sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri karyawan maupun pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja atau sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak perusahaan. Ada pun salah satu cara untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan Menurut Hasibuan (2002:54) kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan.

Faktor lain yang harus diperhatikan selain kompensasi adalah disiplin, Menurut Zesbendri disiplin (2005: 12) merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan, karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerjanya akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah maka kinerjanya akan rendah pula.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan MTsN Jember 3 ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan MTsN Jember 3 ?

## **II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mondy (2008:4) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini menjadi tugas yang penting bagi para manajer, karena dalam mencapai segala sesuatunya, manajer membutuhkan upaya-upaya dari orang lain. Sehingga manajer membutuhkan MSDM yang efektif dan loyal terhadap perusahaan. Dalam mewujudkannya, manajer harus

mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada dalam MSDM. Permasalahan-permasalahan tersebut seperti halnya persaingan global, pendidikan, perkembangan teknologi, peraturan pemerintahan, dan lain sebagainya yang dapat memengaruhi langsung maupun tidak terhadap kinerja SDM itu sendiri.

### **1. Kompensasi**

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Menurut Swasto (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi.

### **2. Disiplin**

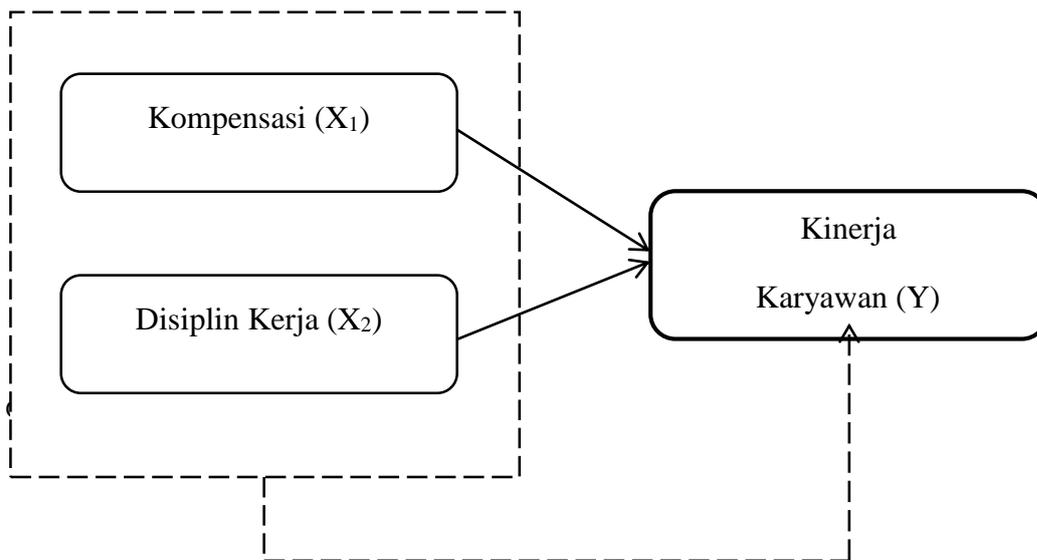
Menurut Zesbendri (2005: 12) disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah pula. Sedangkan menurut Moekijat (2005) Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu diciplina yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

### **3. Kinerja**

Menurut Murdijanto (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MTs Negeri Jember 3 sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Keterangan :

—————> : Parsial

- - - - -> : Simultan

**Variabel Independent**

X<sub>1</sub> : Kompensasi

X<sub>2</sub> : Disiplin

**Variabel Dependent**

Y : Kinerja Karyawan

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu serta mengacu pada pembahasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Swasto (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi.

Berdasarkan penelitian Aritonag, keke (2005), Desi (2013), Akbar (2014), Darmanto (2017), dan Kempa (2017) tentang kompensasi kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H<sub>1</sub> : Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri jember 3

## 2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Zesbendri (2005: 12) disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah pula.

Berdasarkan penelitian Keke (2005), Desi (2013), Mahardika (2014), Akbar (2014), Kridianto (2014), Darmanto (2017), dan Kempa (2017) tentang disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H<sub>2</sub> : Disiplin (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan MTs Negeri jember 3

## III METODE PENELITIAN

### 3.1 Identifikasi Variabel

1. Variabel Independen
  - a. Kompensasi (X<sub>1</sub>)
  - b. Disiplin (X<sub>2</sub>)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi ialah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan MadrasahTsanawiyah Negeri Jember 3 yang berjumlah 43 karyawan. Jadi populasi yang akan menjadi calon responden dalam penelitian ini sebanyak 43 karyawan. Dalam pemakaian metode ini karyawan sebanyak 43 responden dan kurang dari 100 , maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode sensus.

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

### 3.3 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi).

## IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table  $(n-2)$  dan nilai signifikansi  $<$  0,05.

**Tabel Hasil Uji Validitas**

No	Variabel/indikator	kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r table	Nilai sig	Alpha	
<b>Kompensasi kerja</b>						
1	X1.1	0,822	0,3008	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,639	0,3008	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,746	0,3008	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,714	0,3008	0,000	0,05	Valid
<b>Disiplin kerja</b>						
1	X2.1	0,905	0,3008	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,595	0,3008	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,685	0,3008	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,922	0,3008	0,000	0,05	Valid
<b>Kinerja karyawan</b>						
1	Y.1	0,792	0,3008	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,876	0,3008	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,799	0,3008	0,000	0,05	Valid
4	Y.4	0,625	0,3008	0,000	0,05	Valid

**Table Hasil Pengujian Validitas** Sumber: Lampiran 6

Dari tabel terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, hal ini karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Kompensasi Kerja ( $X_1$ )	0,789	0,700	Reliabel
2	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,811	0,700	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,808	0,700	Reliabel

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi criteria untuk dikatakan reliabel yaitu  $> 0,700$ , sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### 4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel Hasil Regresi Linear Berganda**

No.	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	0,751
2	Kompensasi Kerja ( $X_1$ )	0,728
3	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,322

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,751 + 0,728 X_1 + 0,322 X_2$$

Nilai koefisien mengindikasikan bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh positif terhadap prestasi guru.

#### 4.3 Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistic  $t_{hitung}$  dengan statistik  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi ( $p-value$ ), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,005 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesisi ditolak.

**Tabel Hasil Uji t**

No	Variabel	Signifikasi Hitung	Taraf Signifkas i	t hitung	t table	Keterangan
1	Kompensasi Kerja	0,000	0,05	5.645	1.6839	Signifikan
2	Disiplin Kerja	0,002	0,05	3.256	1.6839	Signifikan

Sumber: Lampiran8

#### 4.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi**

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,849
2	<i>R Square</i>	0,721
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,707

Sumber: Lampiran8

Dari tabel 4.15, diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,707. Hal ini berarti 70,7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 0,293% atau 29,3% diterangkan oleh diluar variabel penelitian-penelitian ini salah satunya yaitu, contoh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi, semangat Kerja dan kompensasi.

#### 4.5 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan variabel kompensasi kerja diperoleh taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}(5,645) > t_{tabel}(1,6839)$ , hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi kerja akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi kerja yang meliputi pemberian gaji, tunjangan hari raya, dan BPJS berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan atau sekolah. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Aritonang keke (2005), Primanita (2017), dan Agung (2014) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan menunjukkan variabel disiplin kerja diperoleh taraf signifikansi hitung sebesar 0,002 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}(3,256) > t_{tabel}(1,6839)$  hal ini berarti hipotesis yang menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Zesbendri (2005) disiplin kerja adalah merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi maka akan kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah maka kinerja akan rendah. Disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan menciptakan suatu siklus kerja yang baik, yang pada akhirnya dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Alfian (2014), Primanita (2017), Sesilia (2017) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Kompensasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Madrasah tsanawiyah negeri Jember III. Hal ini berarti semakin baik kompensasi kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Madrasah tsanawiyah Jember III.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Madrasah tsanawiyah negeri Jember III. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Madrasah tsanawiyah negeri Jember III.

### 5.2 Saran

#### 5.1.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dalam hal melakukan penelitian dan menjadi referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

#### 5.1.2 Bagi Pembaca

Bagi pembaca pada umumnya, hendaknya penulisan skripsi ini dapat menjadi inspirasi dalam membuat tulisan-tulisan yang berkaitan dengan teori-teori manajemen.

#### 5.1.3 Bagi Universitas

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat di jadikan referensi penulisan skripsi selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 5.1.4 Bagi Instansi Pendidikan

Bagi instansi pendidikan, hendaknya lebih meningkatkan lagi kedisiplinan dalam bekerja agar karyawan dapat memiliki kinerja yang optimal sehingga tidak melalaikan tugas yang diberikan oleh instansi pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara : Jakarta
- Bambang Swasto 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, UB Press
- Hasibuan, Malayu S.P 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara
- Moekijat. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju.
- Mondhy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Terjemah. Erlangga. Jakarta
- Zesbendri dan Anik Ariyanti, 2005, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*

