

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PT.AMAAN INDONESIA SEJAHTERA PALEMBANG

Okta Karina¹, Muhamad Helmi², Destia Aktarina³, Muhammad Furqon⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama

Email: oktakarina63@gmail.com¹, hm.helmi@gmail.com², destia.aktarina86@gmail.com³, furqon.muhammad1897@gmail.com⁴

ABSTRAK

Disiplin kerja pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan disiplin diharapkan setiap individu karyawan dapat patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, kepemimpinan dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang. Tehnik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode analisis data dalam penelitian ini metode deskriptif verifikatif. Hasil uji T dapat dijelaskan variabel kemampuan kerja, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang. Hasil uji F penelitian ini mampu membuktikan hipotesis yang menyatakan minimal ada satu variabel bebas yaitu kemampuan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang.

Kata kunci : Kemampuan kerja, kepemimpinan, kompensasi, kedisiplinan kerja

ABSTRACT

Work discipline in employees has an important role because with discipline it is expected that each employee can comply with the rules and norms that apply within a company to increase the determination of employees in achieving company goals. The purpose of this study was to determine the effect of work ability, leadership, and compensation partially and simultaneously on the work discipline of PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang. The sampling technique in this study used a saturated sample. The sample taken in this research is 80 employees of PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang. The data analysis method in this study is quantitative method. The method of data analysis in this research is the descriptive verification method. The results of the T test can be explained that the variables of work ability, leadership, and compensation have a positive effect on the work discipline of PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang. The results of the F test of this study were able to prove the hypothesis that there was at least one independent variable, namely work ability, leadership, and compensation that had a positive effect on the work discipline of PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang.

Keywords : work ability, leadership, compensation, work discipline

I. PENDAHULUAN

Organisasi di era saat ini menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan relatif cepat dimana persaingan di dunia bisnis semakin ketat yang berdampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Setiap aktivitas akan diselaraskan sesuai dengan teknologi dan informasi. Perusahaan akan beradaptasi dengan cara meningkatkan kinerja agar bisa unggul dan bersaing. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting

dalam suatu organisasi maupun perusahaan, karena dengan keahlian dan keterampilan manusia operasional perusahaan dapat berjalan sesuai visi misi perusahaan (Hasibuan 2014:20).

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting perusahaan karena merupakan penggerak utama untuk menunjang produktivitas perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik, apabila

individu dalam sumber daya manusia berjalan efektif maka organisasi akan berjalan efektif pula, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Hasibuan 2014).

Mengingat penting sumber daya manusia organisasi atau perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang berguna sebagai aspek manajerial yang keputusan dan mengkoordinasi karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Sangat penting bagi seorang pemimpin menetapkan kepemimpinan agar selaras dengan visi, misi bawahan serta pekerjaan yang ada diperusahaan (Hasibuan 2014).

Disiplin kerja pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan disiplin ini diharapkan setiap individu karyawan dapat patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

(Dzimbiri 2016) indicated that the action of discipline is a need and acting as a backbone of an organization to support the overall system and every individual in the organization by guiding them on how to speak, respond and behave while interacting with one another. Dzimbiri menyatakan bahwa Tindakan disiplin merupakan suatu kebutuhan dan unsur penting bagi setiap organisasi dalam rangka meningkatkan tingkat kinerja pegawainya. Ia telah bertindak sebagai tulang punggung suatu organisasi untuk mendukung keseluruhan system dan setiap individu dalam organisasi dengan membimbing mereka tentang cara berbicara, merespons dan berperilaku saat berinteraksi satu sama lain. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai.

Menurut (Sinungan 2003:67) Istilah kemampuan didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan

seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. mampu mengelola sumber daya manusia.

Menurut (Nurjaman and Umam 2012:269) agar dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk Operasional perusahaan bergantung pada seberapa baik dan usaha pemimpin mengelola, memberi arahan, membuat mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Menurut (Mangkunegara 2013:83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang- kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi yang diterima karyawan untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Dengan adanya pemberian kompensasi. Maka kehidupan karyawan menjadi lebih terjamin di tengah - tengah masyarakat. Bagi karyawan kompensasi yang diberikan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerjanya.

PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang merupakan perusahaan start up di sektor ekonomi kreatif yang memberikan layanan produk keuangan dan pendukung usaha berbasis digital dengan menyediakan *platform* berbasis *digital* untuk perempuan pengusaha agar bisa menikmati berbagai layanan keuangan dan non-keuangan.

Melihat komunitas ini memiliki limitasi terhadap akses layanan keuangan formal, dan belum terlayani secara optimal. PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang bergerak untuk mempertemukan melalui kanal digital, institusi keuangan dan para komunitas perempuan pengusaha mikro di Indonesia agar dapat menikmati kebutuhan produk dan layanan keuangan secara utuh pembiayaan, tabungan, dan produk keuangan lainnya. Disiplin kerja pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang yang saat ini berkurang untuk tingkat kesadaran karyawan bagaimana pentingnya kedisiplinan dalam bekerja dimana para karyawan seharusnya setiap karyawan yang kerja kelapangan dari pagi tetapi

kenyataannya baru keluar lapangan jam 11 siang.

Masalah yang terjadi pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang adalah semakin berkurangnya tingkat kompetensi kerja karyawan yang disebabkan oleh kemampuan SDM yang semakin rendah. Sehingga keluhan yang dirasakan serta saran dari karyawan tidak tersalurkan dengan baik. Padahal hal tersebut dapat memperlambat kinerja yang bersangkutan. Dan terdapat permasalahan kompensasi yang tidak sesuai dengan isi perjanjian ikatan kerja yang telah disepakati. Sistem kompensasi yang diberlakukan hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pimpinan perusahaan.

Hal ini memberikan dampak karyawan kurang termotivasi untuk berprestasi dan bekerja dengan baik, karyawan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban terhadap perusahaan. Selain itu kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan sebesar 20% yang berpengaruh terhadap menurunnya kemampuan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maghfiroh 2018) dengan judul: "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan pada pegawai bagian produksi PT INKA (Persero)". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersamaan dan dominan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.

Penelitian terdahulu oleh (Muttaqin, Mukzam, and Mayowan 2016) dengan judul: "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) area Pelayanan Malang". Hasil penelitian ini bahwa variabel perilaku tugas dan perilaku hubungan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **"PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PT. AMAAN INDONESIA SEJAHTERA PALEMBANG"**

METODOLOGI PENELITIAN

Menurut (Hasibuan 2013:57), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai.

Locus Penelitian

Locus penelitian ini berada di Jl. Semeru Lr. Paras Jaya 2 Seberang Ulu 2 Palembang

Objek penelitian

Objek penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang

Metode Penelitian

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif. Menurut (Sugiyono 2010:62), Metode verifikatif merupakan metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak dan diterima.

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah menganalisis dengan menggunakan perhitungan angka-angka yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu sebagai dasar pertimbangan dalam memecahkan masalah (Sugiyono 2010).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera. Sedangkan untuk sampel dari penelitian ini, peneliti menggunakan penentuan ukuran sampel dengan menggunakan sampel jenuh yakni sebanyak 32 orang karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil uji parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.347	3.516		2.658	.012
Kemampuan kerja	.904	.290	.912	3.797	.000
Kepemimpinan	.721	.329	.607	2.589	.000
Kompensasi	.874	.632	.677	2.313	.002

a. Dependent Variable: Kedisiplinan kerja
 Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (Uji t) di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel Kemampuan kerja (X1)

Hasil pengujian diperoleh thitung sebesar 3,797 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan t_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0,05, dengan derajat kebebasan df 2 (n-k-1) atau $50-3-1 = 46$, hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,679, jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,797 > 1,679$), sig. $0,000 < 0,05$ jadi hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja (Y) karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang.

2. Variabel Kepemimpinan (X2)

Hasil pengujian diperoleh thitung sebesar 2,589 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan tabel yang dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0,05, dengan derajat kebebasan df 2 (n-k-1) atau $50-3-1 = 46$, hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,679, jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,589 > 1,679$), sig. $0,000 < 0,05$ jadi hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, bahwa kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja (Y) karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang.

3. Variabel Kompensasi (X3)

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai nilai $t_{hitung} -4.908 >$ nilai $t_{tabel} 1,657$ dan signifikasinya $0,000 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, artinya variabel Tingkat Prestasi Kerja (X4) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y). Penelitian

yang pernah dilakukan oleh Hal ini dilakukan oleh (Wati et al. 2021) yang berjudul “Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kota Bogor” menunjukkan hasil bahwa tingkat stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)”.

Tabel 2
 Hasil Uji F (Secara Simultan)
 ANOVAb

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	127.591	5	25.518	44.640	.000 ^a
	285.384	45	8.394		
	412.975	50			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Kemampuan kerja
 b. Dependent Variable: Kedisiplinan kerja
 Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diperoleh F hitung sebesar 44,640 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel 1) atau $4-1 = 3$, dan df 2 (n-k-1) atau $50-3-1 = 46$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,574. Jadi dapat kesimpulannya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,640 > 2,574$), sig. $0,000 < 0,05$ jadi hipotesis nol ditolak dapat disimpulkan bahwa minimal ada satu variabel bebas: kemampuan kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kedisiplinan kerja (Y) karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisa hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t (secara parsial) dapat dijelaskan :

a. Variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja (Y) karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang, hasil diperoleh nilai thitung sebesar 3,797 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) jadi hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.

b. Variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja (Y) karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang, hasil diperoleh nilai thitung sebesar 2,589 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) jadi hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.

c. Kepuasan Kerja (X3)
Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} -0,844 < \text{nilai } t_{tabel} 1,657$ dan signifikansinya $0,400 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak, artinya Kepuasan Kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y).

d. Variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja (Y) karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang, hasil diperoleh nilai thitung sebesar 2,313 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) jadi hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.

2. Berdasarkan hasil Uji F (secara simultan) diperoleh nilai Fhitung

sebesar 44,640 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis yang menyatakan minimal ada satu variabel bebas: (kemampuan kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan kompensasi (X3)) berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja (Y) karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang.

Koefisien determinasi Adjusted R Square yang diperoleh nilai sebesar 0,207. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja (X1), kepemimpinan (X2), dan kompensasi (X3) sebesar 55,5%, sedangkan sisanya sebesar 44,5% ($100\% - 55,5\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Amaan Indonesia Sejahtera Palembang .

Harus terus menyempurnakan kemampuan kerja secara keseluruhan dengan membuat inovasi-inovasi baru agar tercipta kepemimpinan yang lebih baik sebagai perusahaan dapat tetap hidup dan orang-orang di dalamnya terus mengembangkan kreativitas bahkan memberikan manfaat yang lebih berarti bagi orang lain dan dapat bersaing dengan produk lain.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti kemampuan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kedisiplinan kerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja seperti: pembawaan, kesadaran minat dan motivasi kerja serta kesadaran diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dzimhiri, G. 2016. "The Effectiveness, Fairness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within Malawi: The Case of the Civil Service." *IOSR Journal of Business and Management* 18(10):40–48. doi: <https://doi.org/10.9790/487x-1810024048>.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. 14th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maghfiroh, Dwi Failatul. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT INKA (Persero) Madiun)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 60(1):211–18.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. edited by Remaja Rosdakarya. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muttaqin, Suryafitra, Mochammad Djudi Mukzam Mukzam, and Yuniadi Mayowan. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 41(1):65–71.
- Nurjaman, Kadar, and Khaerul Umam. 2012. *Komunikasi Dan Public Relation*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas : Apa Dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wati, Hikmah, Muhammad Aziz Firdaus, Leny Muniroh, and Agung Wibowo. 2021. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja." *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 4(4):383–88. doi: 10.32832/MANAGER.V4I4.6000.