

KINERJA KARYAWAN SWALAYAN MEKAR KOTA KEDIRI DIPENGARUHI OLEH DISIPLIN DAN KOMPENSASI KERJA

Iling Sri Hardiningrum
Universitas Islam Kediri
cahyaningrumhif@gmail.com

Abstract

The main factor of employee assesment performance is very important to plan and evaluate of company overall. This study aims to analyze several variables that influence the performace employees of "Mekar" Departement store Kediri. The variables that referred to is dicipline and compenzation employees.

Research methods that were used of these tests are quantitive within 73 people, "Mekar" depertment store Kediri as sampels. Statistic analysis technique that is used is using the tools of multiple regression with SPSS software. Based on calculation on obtained that the regression coefficient of 59.1% for variable compensation and 40.1% for dicipline variable. The results of this proves that employees will be had more a good performance , if all employees appreciated be compensated according to his job

The remembrance of compensation is the variable who is influential dominant on the performance of employees , so bloom supermarkets in the kabupaten kediri , it is expected that besides prioritizing financial compensation also non financial compensation to employees who performed well given a position promotion or an award as can also be done by providing education and training so that the employees more aggressive in working.

Keyword: *Employee, dicipline, compensation and performance.*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berdisiplin tinggi merupakan asset perusahaan untuk mempertahankan keunggulan bersaing untuk menghadapi persaingan yang semakin tajam, dimana pasar yang global dan persaingan yang ketat dewasa ini, mempertahankan kunggulan bersaing dengan menjadi pemimpin biaya rendah atau diferensiator, akan menempatkan suatu potensi besar pada pemilikan suatu sumber daya manusia yang kompeten dan sangat setia. Guna membantu perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing.

Kedisiplinan kerja karyawan diartikan sebagai karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan kerja juga membuat karyawan maupun memberikan layanan yang maksimal kepada pihak yang berkepentingan, sarana dan prasarana dapat digunakan dan terpelihara dengan baik, para karyawan mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Hal ini didasarkan pada pendapat Hasibuan (2000:193) yang mengatakan bahwa kedisiplinan

adalah merupakan kesadran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain itu aktivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi juga berkaitan erat dengan kompensasi, yang mana kompensasi tersebut dapat dipandang sebagai kunci untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif yaitu dengan melalui sistem kompensasi yang realistik. Hal ini didasarkan pada pendapat Timpe (1987:56) yang menyatakan bahwa tidak ada satu perusahaanpun yang dapat memberi kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau untuk meningkatkan kinerja karyawannya apabila perusahaan tidak memiliki sistem kompensasi yang realistik. Selanjutnya kompensasi tidak hanya bisa menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan akan tetapi juga harus dapat meningkatkan kinerja pegawai, mempertinggi daya saing, kelangsungan hidup dan protitabilitas organisasi (Schuler dan Jacson, 1999:142).

Kompensasi dirasa sangat penting bagi pegawai sebagai individu, sebab besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri, sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya jika kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai akan menurun. Kepuasan kerja, kompensasi dan ketrampilan serta lingkungan internal dan eksternal perusahaan adalah merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Menurut As'ad (1998:47) kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan pekerjaannya.

Swalayan Mekar di wilayah Kabupaten Kediri juga telah menerapkan pemberian kompensasi dengan memperhatikan kondisi lingkungan yang ada. Kompensasi yang diberikan adalah berupa upah / gaji (*financial*) yang pada umumnya telah ditetapkan oleh Mekar Swalayan Pusat, dan pemberian nafkah tambahan yang disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab atas pekerjaan (untuk level yang lebih tinggi). Selain itu kompensasi juga diberikan secara *non financial* seperti pemberian penghargaan, kesempatan diklat, cuti, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, (promosi), dan sebagainya. Kompensasi juga umum diberikan sebagai umbalan bagi pegawai yang berpretasi menurut standar yang telah ditetapkan.

Masalahnya adalah apakah kompensasi yang diberikan selama ini telah sesuai dengan harapan para pegawainya sehingga mampu mempengaruhi kinerja mereka. Hal inilah yang masih harus dibuktikan melalui penelitian ini. Penelitian ini mencoba mengalisis apakah kedisiplinan karyawan dan pemberian kompensasi, pada Mekar Swalayan Kediri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawannya. Adapun lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian penulis adalah Mekar Swalayan Di Wilayah Kabupaten Kediri.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, diatas maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah: "Apakah disiplin kerja karyawan dan kompensasi secara mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Mekar di wilayah Kota Kediri baik secara parsial atau Bersama-sama".

II. Landasan Teori

Disiplin Kerja Karyawan

Secara prinsip disiplin kerja merupakan seperangkat antara yang harus ditaati dalam setiap organisasi atau perusahaan seorang karyawan yang dikenai tindakan disiplin bukanlah berarti individu tersebut buruk, akan tetapi oleh karena ia melakukan sesuatu tindakan tertentu yang melanggar prinsip-prinsip disiplin yang telah ditetapkan organisasi / perusahaan. Definisi menurut Hasibuan (2002:193) maka kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sesuai standar yang diharapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Werther dan Davis (1993:548) yang menyatakan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong pemenuhan standar organisasi.

Sayless dan Staruss (1982:113) mengemukakan bahwa tindakan koreksi atau disiplin hanya diperlukan manakala tindakan-tindakan lainnya tidak dapat memberikan hasil yang memadai. Apabila pimpinan karyawan sudah memberikan instruksi dengan jelas mengenai kewajiban-kewajibannya, sudah memperhatikan masalah yang dihadapinya, sudah berusaha membantu agar dapat bekerja lebih baik, dan secara taktis sudah mengancam prestasi kerjanya yang buruk tetapi karyawan tersebut tetap saja gagal mencapai standar yang ditetapkan organisasi, maka dapat dilakukan disiplin.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk mencapai kinerja dan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Kompensasi

Salah satu metode untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan tidak lain adalah dengan melalui kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang cukup pelik dan sulit. Bukan hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, melainkan juga salah satu aspek yang cukup berarti baik bagi karyawan maupun lembaga institusi.

Menurut Handoko (1997:155) kompensasi didefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Dessler (1997:46) kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh pegawai yang bersifat finansial (kompensasi langsung) maupun non finansial (kompensasi tidak langsung), atas kontribusi kerja mereka terhadap perusahaan. Dari kedua pendapat tentang kompensasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Schuller dan Jackson (1997:87) tujuan utama dari kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Menarik pelamar kerja yang potensial. Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen dan seleksi organisasi, program kompensasi dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk pekerjaan yang tepat.
- b. Mempertahankan pegawai yang baik. Jika program kompensasi dirasakan tidak adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, pegawai yang baik (yang ingin dipertahankan organisasi) mungkin akan keluar.
- c. Meraih keunggulan kompetitif. Kompensasi bisa menjadi biaya signifikan untuk menjalankan bisnis. Tergantung pada industri, biaya tenaga kerja berkisar 10% sampai 80% total biaya. Untuk meraih keunggulan kompetitif, suatu organisasi mungkin memilih menggunakan komputer sebagai ganti tenaga kerja atau pindah yang tenaga kerjanya lebih mudah.
- d. Meningkatkan produktivitas. Imbalan non finansial mungkin memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai, desain sistem pembayaran finansial (moneter) terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas.
- e. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. Beberapa aturan hukum relevan dengan kompensasi total. Organisasi harus sadar akan hasil ini dan menghindari penyimpangan peraturan ini dalam program pembayaran.
- f. Memudahkan sasaran strategis. Suatu organisasi mungkin ingin menciakan budaya yang menguntungkan dan kompetitif, atau mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik sehingga dapat menarik pelamar-pelamar.
- g. Mengokohkan dan menentukan struktur. Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, hierarki statusnya, dan tingkat dimana orang-orang dalam posisi teknik dapat memengaruhi orang-orang yang ada di posisi lini.

Sehubungan dengan pentingnya pemberian kompensasi terhadap pegawai atau karyawan. Handoko (1997:155) menyatakan bahwa divisi / departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi bagi pegawai berdasarkan standar tertentu. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi *absolut* pegawai menentukan skala kehidupannya sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan "harga" mereka. Oleh karena itu, bila pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, dapat dipastikan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka akan menurun.

Kinerja Karyawan

Berkaitan dengan masalah kinerja tersebut, As'ad (1998:47) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan Baird (1986:3) mendefinisikan bahwa, kinerja sebagai tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Mengantar kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawannya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik karena para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Gibson et al., 1999:4).

Menurut Simamora (1997:415) maka penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah merupakan proses dengan mana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Adapun yang dimiliki dalam kinerja karyawan adalah kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Jika penilaian kinerja dilakukan secara benar, maka karyawan, penyelia-penyelia mereka, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi akan bakal diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada focus strategic organisasi.

Menurut As'ad (1998:158), maka masalah yang paling urgen dalam penilaian kinerja, adalah menetapkan kriteria. Beberapa syarat kriteria dalam penilaian kinerja yang baik, yaitu apabila *reliabel*, *realistis*, *representatif*, dan *predictable*. Menurut Mieler (As'ad, 1998:158) telah dijelaskan secara umum bahwa kriteria yang dimaksud antara lain meliputi, kuantitas, kualitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

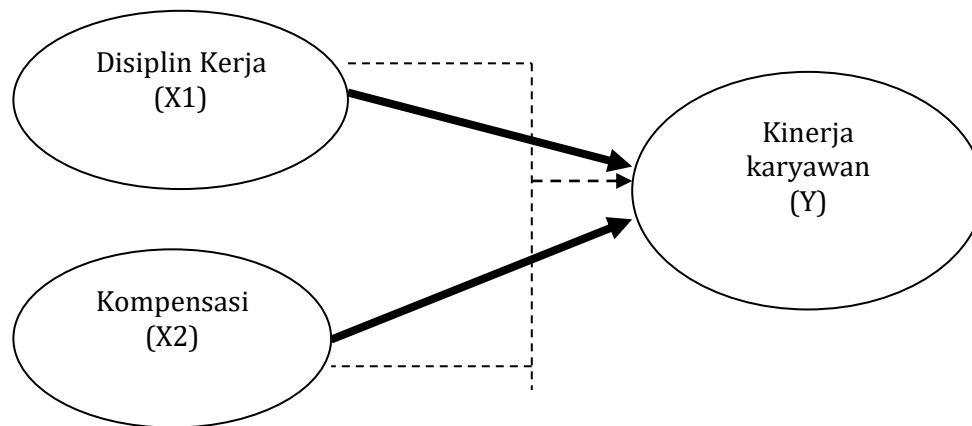
Pengukuran Kinerja Karyawan

Hal yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah :

1. Hasil tugas individu
Manajemen seharusnya melihat kinerja karyawan dengan mengamati dari tujuan akhir yang diperhitungkan. Jadi bukan cara menyampai hasil.
2. Perilaku
Walaupun perilaku merupakan salah satu kriteria penilaian kinerja yang penting namun sukar untuk mengenali hasil spesifik yang dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan seorang pekerja. Sebagai individu yang berada disebuah kelompok misalnya, kinerja kelompok ini mungkin mudah untuk evaluasi, tetapi sumbangan dari tiap individu akan sulit untuk di kenali.
3. Ciri
Ciri merupakan perangkat kerja yang terlemah. Ciri misalkan dapat dihandalkan atau kooperatif, bisa atau sama sekali tidak bisa dikorelasikan dengan hasil tugas yang positif, tetapi ciri-ciri semacam itu sering digunakan dalam organisasi sebagai kriteria untuk menilai kinerja seorang karyawan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun kerangka konseptual seperti tampak pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konsetual Penelitian

Keterangan :

- - - - - ➔ : Pengaruh simultan
 ———— ➔ : Pengaruh parsial

III. Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif tentang pemberian kompensasi pada karyawan yang beroperasi pada Mekar Swalayan Kabupaten Kediri. Penelitian ini menganalisis tentang kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja pegawai, dimana kompensasi yang diteliti adalah kompensasi finansial dan non finansial. Selanjutnya dicari pengaruh antara variabel-variabel kompensasi tersebut dengan kinerja pegawai. Adapun penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Mekar Swalayan Kabupaten Kediri, sampel dalam penelitian ini diambil sebesar populasinya yaitu 73 orang karyawan yang bekerja di Mekar Swalayan Kabupaten Kediri.

Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan (Y)

Faktor untuk mengukur variabel kinerja pegawai, adalah sebagai berikut :

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| a. Jumlah hasil pekerjaan | b. Kualitas pekerjaan |
| c. Pengetahuan akan pekerjaan | d. Kreatifitas |
| e. Pengetahuan akan pekerjaan | f. Dapat dipercaya (kejujuran) |
| g. Inisiatif | h. Kualitas personel |
| i. Kesetiaan | j. Tanggung jawab |
| k. Ketaatan | l. Kepemimpinan |

2. Disiplin Kerja Karyawan (X₁)

Adapun tolok ukur yang akan digunakan dalam kuesioner adalah :

- Tata Tertib Kerja Perusahaan
- Pengawasan Manajerial

c) Disiplin Pribadi

3. Kompensasi

Faktor untuk mengatur variabel kompensasi adalah :

- | | |
|------------------------------|---|
| a. Gaji | b. Tunjangan struktural |
| c. Tunjangan fungsional | d. Tunjangan keluarga (Suami/Istri, anak) |
| e. Tunjangan hari raya (THR) | f. Pembayaran insentif |
| g. Upah lembur | h. Uang kompensasi kerja |
| i. Cuti kerja | j. Kenaikan pangkat |
| k. Tanda penghargaan | l. Pendidikan dan pelatihan |
| m. Promosi jabatan | |

IV. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan data lapangan yang diperoleh dapat diketahui nilai skor masing-masing item dan rata-rata skor masing-masing variabel. Adapun dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Dasar Interpretasi Skor Rata-rata Tanggapan Responden.

No	Nilai Skor	Interpretasi Jawaban
1	$1,00 < NS < 1,80$	Sampai tidak baik
2	$1,81 < NS < 2,60$	Tidak baik
3	$2,61 < NS < 3,40$	Cukup baik
4	$3,41 < NS < 4,20$	Baik
5	$4,21 < NS < 5,00$	Sangat baik

Sumber: Data dianalisis penulis (2018)

Hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh dari bantuan hasil perhitungan dan pengolahan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) ver 11. Persamaan regresi linier berganda adalah persamaan yang digunakan untuk memperkirakan nilai dari variabel terikat dari nilai variabel bebas yang sudah diketahui. Dengan kata lain persamaan regresi mengukur pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dihasilkan hasil koefisien pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Variabel Penelitian

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.058	.342		-.170	.866					
	Disiplin Kerja (X1)	.401	.056	.494	7.167	.000	.592	.651	.487	.972	1.029
	Kompensasi (X2)	.591	.070	.579	8.394	.000	.662	.708	.571	.972	1.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Perhitungan SPSS (2018)

Dari hasil di atas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = -0,058 + 0,401.X_1 + 0,591.X_2 + e$

Penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah -0,058, berarti jika diasumsikan nilai dari variabel bebas sama dengan nol maka nilai dari kinerja karyawan adalah -0,058.
2. Nilai slope atau koefisien regresi dari disiplin kerja adalah 0,401 mengandung arti jika nilai disiplin kerja dinaikkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,401 satuan atau 40,1 persen. Dengan asumsi bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
3. Nilai slope atau koefisien regresi dari kompensasi adalah 0,591 mengandung arti jika nilai kompensasi dinaikkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,591 satuan atau 59,1 persen. Dengan asumsi bahwa nilai dari variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
4. Sedangkan koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan SPSS mengenai koefisien regresi dan determinasi ditunjukkan oleh tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 ^a	.676	.667	.21862	1.955

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Perhitungan SPSS (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,822 atau mendekati 1. Artinya hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat erat dan

positif. Dimana perubahan yang terjadi pada disiplin kerja dan kompensasi akan diikuti oleh perubahan pada kinerja karyawan. Prosentase pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan ($R_{squared}$) adalah sebesar 67,6%. Sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Secara teoritis dan secara empiris, variabel disiplin kerja memang sangat berpengaruh terhadap loyalitas konsumen. Begitu pula hasil penelitian ini didapat kenyataan bahwa kinerja karyawan akan meningkat bila disiplin kerja mereka tinggi. Hal ini juga terlihat dari hasil perhitungan regresi dengan koefisien regresi sebesar 0.401 point yang berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 1 point, akan berakibat meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.401 point. Begitu pula sebaliknya, bila terjadi penurunan disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.401 point. Hasil ini membuktikan bahwa dalam persepsi karyawan, kedisiplinan memegang peranan penting untuk mencitakan etos kerja yang baik pada karyawan, sehingga dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja karyawan di Mekar Swalayan Wilayah Kabupaten Kediri.

Hal ini juga menunjukkan bahwa manajemen Mekar Swalayan hendaknya lebih serius memperhatikan Disiplin karyawan. Dalam persepsi masyarakat, terdapat pengaruh signifikan antara disiplin pegawai Mekar Swalayan dengan Kepuasan Konsumen. Hal tersebut karena kepuasan konsumen yang sudah tertanam di hati masyarakat terhadap pola kerja pegawai selama ini. Selain itu, menurut masyarakat, disiplin pegawai yang baik, tentu mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayaninya, sehingga, untuk menilai Kepuasan Konsumen, harus juga mempertimbangkan faktor apakah pegawai mampu memberikan kepuasan konsumen. Karena itu, peningkatan disiplin pegawai dalam melayani masyarakat mampu mengubah kepuasan konsumen yang sudah tertanam selama ini, karena kepuasan yang terjadi akan menunjukkan kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Syakhroza (2000) yang menjelaskan terbentuknya kinerja pegawai merupakan suatu yang didambakan semua pihak yang terlibat di dinas. Agar tercipta kinerja pegawai yang tinggi diperlukan pelaksanaan aktivitas seperti tindakan memotivasi disiplin pegawai secara konsisten dan berkesinambungan dalam rangka pengembangan dan peningkatan disiplin serta kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Lucia dan Lepsinger (1999) yang menjelaskan penilaian kinerja pegawai didasarkan atas disiplin yang dikaitkan dengan target yang penting dari organisasi. Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat dari Michael Armstrong dalam *Handbook of Human Resources Management Practice* (2001) yang mengemukakan bahwa penerapan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dilakukan dalam proses pengembangan SDM, dan manajemen jasa untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Kondisi ini juga sesuai dengan hasil analisis penelitian yang menyebutkan bahwa disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.401. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan yang sangat besar antara

disiplin perawat dengan Kinerja pegawai, karena setiap ada kenaikan ataupun penurunan disiplin karyawan sebesar 1 point akan menaikkan ataupun menurunkan Kinerja pegawai sebesar 0.401 point. Hal ini dapat dimengerti karena seorang pegawai dengan disiplin yang tinggi akan bekerja lebih baik, cepat, efisien dan efektif, sehingga diharapkan akan dapat lebih memberikan kinerja pegawai Mekar Swalayan Kediri.

Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa di masa sulit ini, kompensasi dan penghargaan pada karyawan merupakan variabel paling dominan untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan.. Hasil ini membuktikan bahwa di saat ini karyawan memang membutuhkan kompensasi yang layak dalam pekerjaannya. Semakin ia dihargai dan diberi kompensasi yang tinggi, semakin tinggi pula kinerjanya.

Hal ini wajar mengingat di era krisis ekonomi ini, masyarakat (karyawan) sangat membutuhkan kehidupan yang layak. Sehingga bila ia mendapat penghargaan dan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya, ia akan lebih fokus pada pekerjaannya dan tidak memperhitungkan kebutuhan lain (karena sudah tercukupi dari penghasilannya).

Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa pegawai Mekar Swalayan lebih mengutamakan kompensasi yang diterima pegawainya selama ini, sehingga pegawai juga bisa dituntut untuk bekerja lebih giat, mengutamakan ketepatan waktu kerja, dan pegawai akan setia melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dengan pegawai yang diberi kompensasi layak dan sesuai dengan prestasinya, mereka akan bekerja dengan lebih baik, sehingga kinerjanya juga akan meningkat. Dengan hasil penelitian ini hendaknya menjadi pijakan Mekar Swalayan untuk lebih memperhatikan kinerja pegawainya, sebagai upaya meningkatkan kepuasan konsumen. Hal ini karena keefisien regresi kompensasi ini paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibanding disiplin karyawan.

Hasil penelitian ini searah dan mendukung hasil penelitian Archill B. Carrol (1998); Soon (2001); Henry (2003) yang mengindikasikan adanya pengaruh antara kompensasi pegawai dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga searah dan mendukung teori Rasihid *et al.*, (2003), yang menunjukkan hasil penelitian dan menyimpulkan gaji atau kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai.

V. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis statistik penelitian disimpulkan bahwa antara disiplin kerja dan kompensasi mempunyai keterkaitan dan berdampak dengan kinerja karyawan pada swalayan “MEKAR” yang ada di kota Kediri. Sangatlah penting bagi manajer perusahaan untuk senantiasa memperhatikan kedua factor tersebut karena akan berdampak juga pada kepuasan dan loyalitas konsumen swalayan “MEKAR”. Terhadap hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi yang harus diterima oleh karyawan apabila manajer berkeinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Mengingat kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, maka Mekar Swalayan Di Wilayah Kabupaten Kediri, diharapkan

selain memprioritaskan kompensasi finansial juga kompensasi non finansial yaitu kepada karyawan yang berprestasi diberi tanda penghargaan seperti promosi jabatan atau bisa juga dengan memberikan pendidikan dan pelatihan sehingga para pegawai lebih giat dalam bekerja.

2. Mengingat keterbatasan penelitian ini dalam pengembangan ilmu pengetahuan diharapkan peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya motivasi pengembangan prestasi.

Daftar Referensi

- Alex S. Nitisemito. 1993. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia.
- As'ad.Moh. 1998. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*, Edisi ketiga, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Atimosoeprao, Kisdara. 2000. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Cetakan Kedua, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Bedjo Siswanto. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja, Cetakan Pertama*. Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Buchari Zainun. 1983. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara, Jakarta.
- Byars. 1994. *Human Resources Management*, Mc. Graw Hill Companies, USA.
- Dessler. Gary. 1997. *Human Resources Management*, 7th Edition, Pretice Hall, Inc, New Jersey.
- Djarwanto. 1996. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- George Terry. 1986. *Principle of Management*, Seventh Edition, Richard D. Irwin Inc, Homedood Illinois.
- Gomes Faustino Cordoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gujarati Damodar. 1997. *Ekometrika Dasar, Cetakan keenam*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hadari J. Kontz and Cyril O Donnel. 1990. *Management*, Eight Edition, Mc.Graw-Hill, Kogakusha.
- Handoko, Hadi T. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 1999. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)*, Edisi pertama, Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Iqbal Hasan. 2002. *Pokok-pokok Materi Statistik 2, Cetakan Pertama, Edisi Kedua*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- John W. Newstroom and Keith Davis. 1990. *Organization Behaviour : Human Behaviour of Work*, Second Edition, New York, Mc.Graw Hill.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Malhotra, Naresh k.. 1996. *Marketing Research: An Applied Orientation*, Prentice Hall International Editions, New Jersey.
- Mas'ud. 1999. *Hubungan Kompensasi dalam Pengaruhnya terhadap Volume Penjualan pada Agasjaya Abadi di Surabaya*, Skripsi, STESIA Surabaya.

- Moekijat. 1990. *Manajemen Kepegawaian (Personel Management)*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi keempat*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Nazir, Mohmmad. 1999. *Metode Penelitian, Edisi ketiga*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cia Jakarta.
- Paul Hersey, and Ken Blanchard. 1992. *Management of Organization Behaviour, Utilizing Human Resources*, 4th Edition, Prentice Hall, Inc.
- Rahmat, Jalaludin. 1985. *Metode Penelitian, Edisi pertama*, Rosda Karya, Bandung.
- Ralp C. Davis. 1962. *Fundamental of Top Management*, Tokyo : Kogakusha Company Limited.
- Robbins, Stephen.P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversial, dan Aplikasi*, Terjemahan, Prenhalindo, Jakarta.
- Sayles and Strauss. 1982. *Personel The Human Problem of Management*, Hall International Inc, New York.
- Schuller S. Randall dan Jackson E. Susan. 1999. *HumanResources Management: Positioning for The 21" Century*, 7th Edition, West Publishing Company, New York.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendy. 1989. *Metode Penelitian Survei, Edisi kedua*, Pustaka LP3EP, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Steen P. Robbins. 2001. *Oraganizational Behaviour: Conce Controversies Aplication*, Tenth Edition, New Jersey: Pretice Hall Inc. Englewood Cliffs.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, Edisi Ketiga* Penerbit Tarsito, Bandung.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi, Edisi ketujuh*, ALFABETA, Bandung.
- Suparmoko. 1998. *Metode Penelitian Praktis, Edisi kedua*, BPFE, Yogkarta.
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, BPFE, Yogyakarta.
- Timpe A. Dale. 1998. *The Art Science of Business Management: Mativation of Personel*, 1st Edition, KEND Publishing Inc, New York.
- Yukl and Wexly. 1992. *Organization Behaviour and Personnel Psychology*, Richard D. Irwan Inc, Homewood Illiniois.