

## Analisis Manajemen Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UPDK Tello Kota Makassar

*Analysis of Compensation Management and Work Discipline on Employee Performance of PT. PLN (Persero) UPDK Tello, Makassar City*

**Warshi Palloan\*, Palipada Palisuri, Herminawaty Abubakar**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

\*Correspondent author email: warshipalloan74@gmail.com

Diterima: 05 Mei 2024 / Disetujui: 30 Agustus 2024

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis manajemen kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPDK Tello Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 41 pegawai sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPDK Tello Kota Makassar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 44,8%, artinya semua variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

**Kata Kunci:** Manajemen Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract:** The purpose of this study is to determine the analysis of compensation management and work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) UPDK Tello Makassar City. The type of research used is quantitative. And the data collection technique used was to distribute questionnaires to 41 employees as research samples. The data analysis techniques used are multiple linear regression tests, validity tests, reliability tests, t tests, f tests, determination coefficient tests using SPSS. The results showed that compensation management and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) UPDK Tello Makassar City. Thus the factors that affect employee performance show the value of the coefficient of determination of 44.8%, meaning that all of the independent variables have a relationship together.

**Keywords:** Compensation Management, Work Discipline, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

### A. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan peranan sumber daya manusia sangat penting sebagai pengelola sistem serta merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak tergantung pada keunggulan teknologi, sarana dan prasarana tetapi tergantung pada kemampuan manusia yang mengoperasikannya karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang harus dikelola dengan baik agar kinerja yang dihasilkan mencapai tujuan perusahaan. Jika dalam perusahaan didapati sumber daya manusia yang kompeten, maka kinerja pegawainya akan tinggi dan hasil dari perusahaan tersebut juga akan maksimal. Manajemen kompensasi dan disiplin kerja berdampak pada perkembangan perusahaan yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Manajemen kompensasi dapat diartikan sebagai sebuah kegiatan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan serta mengembangkan suatu sistem kompensasi dalam perusahaan sehingga terbentuk sebuah model sistem yang mengandung nilai-nilai objektifitas, berkeadilan, dan transparan. Disisi lain selain manajemen kompensasi, disiplin kerja juga diperlukan karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan mengarahkan pegawai untuk mematuhi berbagai peraturan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja,

PT. PLN (Persero) UPDK Tello merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dikategorikan sebagai perusahaan jasa kelistrikan yang mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang

diberikan kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (Persro) UPDK Tello telah menerapkan manajemen kompensasi yang cukup baik. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap dan kontrak dimana manajemen kompensasi dalam perusahaan memberikan kompensasi atas kinerja pegawai berdasarkan pada masa kerja, tingkat resiko pekerjaan, serta kemampuan masing-masing setiap pegawai. Lain halnya dengan disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) UPDK Tello dimana kesadaran pegawai untuk disiplin masih rendah. Hal ini ditandai seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat, pulang sebelum jam pulang kantor, pegawai yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung, sehingga menyebabkan hasil kinerja menjadi tidak maksimal hal ini dikarenakan waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi tidak efisien. Menurut Herminawaty Abubakar dan Lukman Setiawan (2022), disiplin merupakan sarana penting dalam melatih dan mendidik individu untuk mematuhi peraturan yang ada di dalam sebuah organisasi. Kepatuhan terhadap aturan ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang tertib dan teratur. Dalam praktiknya, disiplin membantu organisasi menjalankan operasionalnya dengan lancar tanpa hambatan yang berarti. Dengan disiplin yang baik, setiap anggota organisasi memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, sehingga potensi konflik dapat diminimalkan. Oleh karena itu, penerapan disiplin adalah fondasi penting dalam membangun struktur organisasi yang solid.

Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pelatihan, pemberian insentif, dan pengelolaan waktu yang efektif. Pelatihan membantu individu meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis mereka sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Insentif memberikan motivasi tambahan untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Sementara itu, pengelolaan waktu yang efektif membantu individu untuk menyelesaikan tugas dengan lebih terstruktur dan efisien. Dengan langkah-langkah ini, organisasi dapat memastikan bahwa individu bekerja pada tingkat kinerja yang maksimal, mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis manajemen kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPDK Tello Kota Makassar.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuantitatif. Serta sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Sampel penelitian ini terdiri dari 41 responden yang dipilih secara acak dengan menggunakan metode slovin dan merupakan seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UPDK Tello Kota Makassar.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Mengingat terdapat berbagai variabel independent dalam penelitian ini, jadi dilakukan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

- 1) Hasil
  - a) Hasil
    - (1) Hasil
      - Hasil.

**Tabel 1.** Karakteristik

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	73,6
2	Perempuan	14	26,4
Total		53	100

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Hasil.

## 2) Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,579	4,457		5,639	,000
1 Manajemen Kompensasi (X1)	,161	,160	,166	2,114	,002
Disiplin Kerja (X2)	,105	,163	,107	1,837	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari Tabel 1. diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai koefisien regresi manajemen kompensasi adalah sebesar 0,161 menunjukkan bahwa jika manajemen kompensasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta manajemen kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 16,1%
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,105 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 10,5%.

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas, jadi pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel manajemen kompensasi sebesar 0,161, lalu variabel disiplin kerja sebesar 0,105 yang paling rendah.

## 3) Uji t (Parsial)

**Tabel 2.** Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,570	4,457		5,639	,000
1 Manajemen Kompensasi (X1)	,161	,160	,166	2,114	,002
Disiplin Kerja (X2)	,105	,163	,107	1,837	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2. diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

## a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Pengujian pengaruh variabel manajemen kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,114 dan t tabel sebesar 1,684 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel manajemen kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima H1 yang menyatakan bahwa manajemen kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 1,837 dan t tabel sebesar 1,684 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima H2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 4) Uji F (Simultan)

**Tabel 3.** Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,723	2	4,411	3,122	,000b
Residual	143,179	37	2,799		
Total	149,900	39			

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3. di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh manajemen kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sig  $0,000^b < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa manajemen kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai.

5) Koefisien Determinasi

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324a	.448	.163	1.253

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Manajemen Kompensasi  
 Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,448. Hal ini berarti keseluruhan variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 44,8% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

**Pembahasan**

1) Pengaruh Manajemen Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung sebesar 2,114 dan t tabel sebesar 1,684 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel manajemen kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, manajemen kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Roni Binsar T.P. dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Taruna Jaya, dimana diperoleh hasil uji t dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $4.123 > 1.677$ ) dengan nilai sig sebesar  $0.000 > 0.05$ . Sehingga kesimpulannya bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri Rahmadani dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating, dimana diperoleh hasil uji t dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2.280 > 1.995$ ) dengan nilai sig sebesar  $0.026 < 0.05$ . Sehingga kesimpulannya bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung sebesar 1,837 dan t tabel sebesar 1,684 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Hermawansa W. dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha Makassar, dimana diperoleh hasil uji t dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $15.044 > 2.00$ ) dengan nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga kesimpulannya bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chosi Pratama dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat UjungBatu, dimana diperoleh hasil uji t dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $8.296 > 2.026$ ) dengan nilai sig sebesar  $0.000 < 0.005$ . Sehingga kesimpulannya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

**D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara manajemen kompensasi terhadap kinerja pegawai. Artinya jika semakin baik manajemen kompensasi pada perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai. Artinya jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara manajemen kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin Mane, Indrayani Nur, 2021, Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Bintang Lestari (PROCELLA)
- Ascarya Academia, 2022, Macam-Macam Metode Analisis Data Kuantitatif, <https://ascarya.or.id/metode-analisis-data-kuantitatif/>
- Elysa, M., & Atik, B., P., 2021, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA Group Head PT. Jasamarga Jalanlayang Cikampek”, JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, Vol. 2, No. 1, November 2021.
- Farida, U., & Sri, H., 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia II, Umpo Press, Ponorogo.
- Harmita, 2022, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai PT. PLN (Persero) UPDK Tello Kota Makassar, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Herminawaty Abubakar, Lukman Setiawan, Adawiyah A, 2022, Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Chakti Pustaka Indonesia.
- Irrine, A., 2015, Manajemen Kompensasi (Pengertian, Jenis, dan Tujuan Kompensasi), Word Press, <https://irrineayu.wordpress.com/2015/06/07/manajemen-kompensasi-pengertian-jenis-dan-tujuan-kompensasi/>
- Junaidi, Indah, W., L., 2017, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo”, Jurnal Ecobuss, Vol. 5 No. 1, 1 Maret 2017.
- Meilani, T., 2022, Teknik Pengumpulan Data dan Metode Penelitian, Media Indonesia, diakses pada 10 February 2023, <https://mediaindonesia.com/humaniora/539107/teknik-pengumpulan-data-dan-metode-penelitian>
- Mujanah, S., 2019, Manajemen Kompensasi, Putra Media Nusantara, Surabaya.
- PT. PLN (Persero), 2023, Profil Perusahaan, PLN, <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>
- Rina, Y., Rudy, I., Muh. A., N., H., Pedi, R., 2021, Kinerja Karyawan, Widina Media Utama, Jakarta
- Rio, A., S., Anang, F., S., Moh., D. S., 2023, Pengantar Data, WageIndicator Data Academy, <https://wageIndicator-data-academy.org/countries/data-akademi-garmentindonesia-bahasa/teknis-menganalisa-data-hasil-survei/pengertian-data>