

Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar

Mattarima Mattarima

Universitas Cokroaminoto Makassar

Muhtazib Muhtazib

Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat: JL. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Makassar

Korespondensi penulis: mattarima111ucm@gmail.com

Abstract. *Research Objectives To determine the influence of discipline, motivation and compensation variables on employee work performance at PT. Wesitan Development Consultation in Makassar. To find out what variables are most dominant in employee work performance at PT. Wesitan Development Consultation in Makassar. The research method used is a quantitative research method. Simultaneously shows that discipline, motivation and compensation factors have a significant effect on employee work performance at PT. Wesitan Development Consultation in Makassar. Partially, discipline, motivation and compensation factors significantly influence employee work performance at PT. Wesitan Development Consultation in Makassar. Partially, compensation factors have a dominant influence on employee work performance, followed by discipline and motivation factors in community service.*

Keywords: *Discipline, Motivation, Compensation, Work Performance*

Abstrak. Tujuan Penelitian Untuk mengetahui pengaruh variabel kedisiplinan, motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar. Untuk mengetahui variabel apa yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Secara simultan menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar. Secara parsial faktor kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar. Secara parsial faktor kompensasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan, kemudian diikuti faktor kedisiplinan dan motivasi dalam pengabdian kepada masyarakat.

Kata kunci: Kedisiplinan, Motivasi, Kompensasi, Prestasi Kerja

LATAR BELAKANG

Dunia wirausaha selalu memperhatikan sumber daya manusia karena tetap merupakan posisi strategis sebagai asset dan faktor penentu dalam organisasi dan pembangunan. Karena itu sumber daya manusia hendaknya menjadi prioritas utama untuk mewujudkan cita-cita organisasi, yaitu sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan serta motivasi kerja dan mereka harus mendapat perhatian setelah melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Salah satu faktor yang mendorong meningkatnya prestasi kerja sumber daya manusia adalah adanya upaya-upaya peningkatan kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi yang memadai. Kompensasi sumber daya manusia untuk pemenuhan kebutuhan yang bersifat primer (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan) serta lingkungan kerja yang memadai dan keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan. Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau

Received: Agustus, 2022; Accepted: September 30, 2022; Published: September 30, 2022;

* Mattarima Mattarima , mattarima111ucm@gmail.com ---

bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi dan kebutuhan berprestasi guna mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima kompensasi yang memadai tersebut secara priodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula perkembangan kariernya sebagai kebutuhan kini dan mendatang karena itu karyawan bersangkutan harus disiplin dan mempunyai motivasi kerja agar karyawan bersangkutan mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi dan bekerja dengan ikhlas pada perusahaan ini.

Jika karyawan mempunyai kedisiplinan, motivasi dan kompensasi yang memadai, maka dapat mendorong bekerja dengan makin produktif dan prestasi kerja yang tinggi, berarti sumber daya manusia dapat dikembangkan berupa pendidikan dan pelatihan. Selain itu, pemberian kompensasi kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan diri bersama keluarganya sebagai makhluk sosial dalam hal ini merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian kompensasi bagi karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya dan mempunyai motivasi kerja yang mengarahkan diri untuk melaksanakan kewajiban. Faktor tersebut terakhir ini ditekankan bahwa motivasi adalah merupakan energy tiap karyawan untuk melaksanakan tugas secara aktif dan ikhlas.

Sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar harus mendapat perhatian yang berarti harus mempunyai prestasi kerja (kinerja) yang memadai. Hal ini dapat tercapai jika variabel yang mempengaruhinya juga diperhatikan yaitu variabel kedisiplinan, variabel motivasi, dan variabel kompensasi. Sebagai variabel (faktor) independen yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan lembaga ini dan norma sosial yang berlaku yaitu sikap seseorang karyawan secara sukarela (tidak ada paksaan) menaati semua peraturan dan sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Motivasi adalah suatu energy yang terdapat pada diri tiap orang pegawai dalam suatu lembaga (organisasi) sehingga dapat bekerja lebih serius dan ikhlas melaksanakan tugasnya.
- c. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan salah satu faktor yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Pada prinsipnya pemberian balas jasa (kompensasi) merupakan yang hasil kerja (imbalan) para sumber daya manusia pada lembaga ini. Hal ini mengundang pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerja terhadap pelaksanaan

tugas pada organisasi ini, maka lembaga ini membayar berupa balas jasa terhadap karyawan yang dinamakan kompensasi. Pelaksanaan tugas oleh karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima, karena kompensasi yang diterima oleh karyawan bersangkutan adalah merupakan gambaran kesejahteraan karyawan bersama keluarganya di masyarakat.

Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel kedisiplinan, motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar. Dan untuk mengetahui variabel apa yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai konsep dan teori melalui penelitian tentang Sumber Daya Manusia telah dikemukakan dalam uraian pendapat para ahli diantaranya. Siagian. S.P. (1994) yang menjelaskan bahwa baik modal maupun peralatan tidak akan mempunyai nilai dan peranan yang berarti bilamana tidak di dukung oleh kehadiran manusia sebagai penggerakannya / pengguna atau pelaksanaannya.

Siagian (1998 : 2) menyatakan bahwa pendekatan yang logis untuk digunakan antara lain : 1) Pendekatan Politik, 2) Pendekatan Ekonomi, 3) Pendekatan Hukum, 4) Pendekatan Sosial-Kultural, 5) Pendekatan Administratif, 6) Pendekatan Tehnologikal.

Pendekatan politik terhadap pemahaman pentingnya manajemen sumber daya manusia berangkat dari keyakinan di kalangan politisi-bahwa asset terpenting yang dimiliki oleh suatu Negara adalah sumber daya manusia.

Pengertian Aparatur adalah orang yang mengabdikan kepada bangsa dan Negara yang memiliki fungsi melayani masyarakat luas dan melaksanakan pembangunan yang telah direncanakan sebelumnya. Oleh karena itu seorang aparat harus memiliki kepribadian meliputi beriman dan takwa terhadap Tuhan yang Maha Esa, kepribadian Pancasila, dan sifat jasmani/rohani. Dalam GBHN 1993 (TAP MPR No.II/MPR/1993) digunakan terminology "Aparatur Negara" yaitu keseluruhan lembaga dan pejabat Negara serta pemerintahan Negara yang meliputi apratur kenegaraan dan aparat pemerintah. GBHN (TAP MPR No.II/1998) menjelaskan bahwa pembangunan aparat Negara diarahkan pada peningkatan kualitas aparat Negara, fungsi kelembagaan Negara, lembaga pemerintahan serta ketatalaksanaan dengan meningkatkan kemampuan melaksanakan seluruh penyelenggaraan Negara termasuk penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang efektif, efisien, terpadu

meningkatkan kualitas aparat Negara yang sejahtera, bersih, berwibawa, bermoral, beretika, bertanggungjawab, professional dan penuh dedikasi pengabdian, meningkatkan kualitas dan efisiensi pelayanan. Pengayoman dan perlindungan kepada masyarakat serta meningkatkan kemampuan mendinamisasi kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara. Dalam menjalankan tugasnya, seorang aparat di tuntutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Tabrani Rusyan (1990) mendefenisikan profesionalisme aparat yaitu keahlian atau ketrampilan melakukan suatu pekerjaan yang bersifat sederhana yang hanya dapat dilaksanakan oleh mereka yang tidak dapat memperoleh pekerjaan tersebut. Profesionalisme aparat merupakan suatu keahlian atau kemampuan dan ketrampilan aparat terhadap suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan disiplin ilmu yang di tekuni atau yang di emban benar-benar di miliki dan dikuasai secara professional. Salah satu dari usaha pembinaan aparatur Negara ialah pengembangan dan peningkatan kinerja (kinerja). Undang-Undang No.43 Tahun 1993 menguraikan pengertian aparat atau Pegawai Negri Sipil (PNS) yaitu mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang di tentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan di sertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negri Sipil adalah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan.

Pengertian Kedisiplinan

Agar pemahaman kita pada penulisan ini lebih jelas, berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin dari beberapa ahli sebagai berikut:

- (a). Menurut Davis. Keith., 1996, mengemukakan bahwa *dicipline is management action to enforce organization standards*. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.
- (b). Handoko. T. Hani., 2000, menguraikan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar-standar organisasi
- (c). Siswanto. Bejo., 1998, mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- (d). Mathis. Robert L. dan John H. Jackson, 2002, mengemukakan bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturanperaturan perusahaan.

Faktor-Faktor Kedisiplinan yang berpengaruh

Menurut Hasibuan. Malayu S. T., 2000 pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi adalah:

(a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Misalnya, pekerjaan untuk pegawai berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan sarjana ditugaskan bagi pegawai berpendidikan SMU. Jelas pegawai bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Di sinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

(b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

(c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin selama kebutuhan-kebutuhan primemnya tidak terpenuhi dengan baik.

(d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang seialu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

(e) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling etektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dan atasannya.

Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kasalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

(f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

(g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinan oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawannya yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

(h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "Movere" yang berarti "Dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

1. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya
3. Untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan Prestas kerja kepada bawahannya

Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut bagi orang-orang yang tak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut tidak perlu dimotivasi atau percuma. Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu.

Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*)-nya. Kebutuhan (*needs*) setiap orang adalah "sama" misalnya setiap orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan (*wants*) dari setiap orang "tidak sama", karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya. Misalnya Elvijn senang minuman yang panas, sedang Fitriawan senang minum yang dingin.

Hasibuan (2005:95) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Martoyo (2007:164) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

As'ad (2001:45) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan

dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005 : 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Pengertian Kompensasi

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan teriaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Sebenarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan tidak ubahnya seperti hubungan antara pihak penjual dan pembeli di pasar. Perusahaan sebagai pembeli jasa, menawarkan pekerjaan kepada para karyawan (pencari kerja), sedangkan karyawan bersedia menjual jasa/tenaga kepada perusahaan. Sebagai imbalan dari menjual atau memberikan tenaga ini, maka perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasa yang telah diberikannya itu. Jadi, hubungan antara perusahaan dan karyawan sudah merupakan hubungan simbiosis mutualistis (hidup bersama saling menguntungkan). Terjadinya proses pertukaran seperti ini, maka jelaslah bahwa kebutuhan perusahaan akan terpenuhi, sedangkan karyawan akan terpenuhi pula kebutuhannya, karena ada yang mau membayar jasa/tenaganya. Dengan demikian, makna kompensasi dapat dilihat dari beberapa sudut pandang sesuai kepentingannya. Antara pekerja dengan pengusaha memiliki sisi pandang yang berbeda tentang kompensasi. Bagi pengusaha, kompensasi merupakan bagian dari biaya produksi. Untuk mendapatkan keuntungan yang optimal, penggunaan biaya harus dilakukan secara efisien, sehingga satu di antaranya pengusaha cenderung menekan kompensasi seminimal mungkin. Dari sisi pekerja, kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya. Singodimedjo (2000), mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala

kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian kompensasi dan sistem kompensasi secara keseluruhan. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Saydam, 1996). Panggabean (2002), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil *oleh* para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Untuk itulah paling tidak kecemburuan social maka perlu tindakan preventif. Pemberian kompensasi yang layak dan adil tersebut merupakan kata kunci dalam upaya mendekati pemberian upah yang layak dan adil tersebut.

Menurut Handoko (1992), yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier (Singodimedjo, 2000). Pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan: Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan. Pemberian uang secara tidak langsung, seperti: berbagai jenis asuransi, jaminan sosial, dan jaminan kesehatan. Menurut Kowtha

dan Leng (dalam Panggabean, 2002), insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan.

Menurut Panggabean (2002), agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

1. Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
4. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundangundangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Dalam penilaian pekerjaan, manajemen berupaya untuk mempertimbangkan dengan mengukur masukan-masukan[^] dari suatu pekerjaan terhadap tujuan perusahaan. Jika nilai relatif dari pekerjaan yang dihasilkan sulit diukur, maka faktor-faktor yang di pertimbangkan antara lain: besar kecilnya tanggung jawab pelaksanaannya (*responsibility*), pengetahuan (*skill*), berat ringannya usaha yang harus dikeluarkan, dan kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi. Survei kompensasi untuk menentukan tingkat kompensasi yang adil secara eksternal, banyak perusahaan bergantung pada survei kompensasi. Survei ini dapat menemukan apa yang dibayarkan oleh perusahaan lain dalam pasar tenaga kerja yang sama untuk sebuah pekerjaan tertentu, apakah perusahaan yang berbeda membayarkan kompensasi yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Kinerja merupakan suatu implementasi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja pelayanan untuk menciptakan berbagai peluang kerja yang cepat, tepat, terpadu, mudah dan berkualitas sesuai strategi dalam berbagai aktivitas teknis, taktik dan praktis sesuai dengan tujuan pelayanan yang ingin dicapai. (Arief, 2001:18).

Untuk memilih kinerja itu diperlukan cara-cara yang dapat dipertanggung jawabkan seperti antara lain dari sudut keserasiannya, dapat dipercayainya dan ketetapan sasarannya agar penilaian mencapai tujuan, maka ada tiga hal yang perlu diperhatikan:

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, artinya sistem penilaian benar-benar menilai perilaku yang mendukung kegiatan organisasi dimana pegawai itu bekerja.
2. Adanya standar pelaksanaan kerja, dimana standar pelaksanaan kerja semacam alat ukur untuk kinerja, harus memenuhi sekurang-kurangnya 2 kriteria yaitu validitas dan realibilitas.
3. Praktis, adanya sistem penilaian yang praktis apabila mudah dipahami dan dimengerti serta mudah digunakan.

Jadi penilaian kinerja harus dijalankan secara akurat dan sistematis, sehingga hasil penilaian lebih objektif dan bisa dipertanggungjawabkan.

Menurut Simamora (2004) bahwa beberapa faktor penilaian kinerja yang cukup signifikan adalah:

1. Faktor kecakapan yaitu kemampuan untuk menangkap instruksi, memenuhi kondisi-kondisi yang menantang dan memecahkan masalah dan situasi baru.
2. Faktor kreativitas yaitu bakat karena memiliki ide-ide baru, menemukan cara-cara baru yang lebih baik dalam melakukan sesuatu karena imajinatif.
3. Faktor keramahan, sosialibilitas dan kehangatan ditunjukkan kepada kalangan pelanggan, pegawai lainnya dan orang-orang yang diawasi.
4. Faktor kepribadian yaitu karakteristik perilaku individu atau kesesuaian pribadi dengan pekerjaan.

Siagian (1994:225:226) menyatakan bahwa yang dimaksudkan dengan sistem penilaian kinerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kinerja para pegawai dimana tercapai beberapa faktor yaitu:

1. Karyawan yang dinilai adalah manusia yang kemampuan tertentu juga memiliki berbagai kelemahan dan kekurangan
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan maksud:
(1) Dalam penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang, sehingga kesempatan untuk meniti karier lebih terbuka baginya.

- (2) Dalam hal penilaian tersebut negatif maka pegawai tersebut mengetahui kelemahannya, dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengetahui kelemahan tersebut.
- (3) Jika seseorang merasa mendapat penilaian tidak objektif kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya, sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
- (4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu diarsipkan secara rapi dalam lemari arsip pegawai setiap orang, sehingga tidak ada informasi yang hilang, yaitu yang sifatnya menguntungkan pegawai dan yang merugikan pegawai.
- (5) Hasil penilaian kinerja setiap orang, menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, yang dalam arti promosi, alih tugas, dan dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Berdasarkan formulasi masalah dalam penelitian ini, maka diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah yaitu Variabel (faktor) independen yaitu kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar. Dan Variabel kedisiplinan adalah paling berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah jenis primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung di tempat penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara (interview) dengan responden. Responden adalah karyawan PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan dari pihak lain tentang obyek (penelitian ini) dan sumber-sumber lain yang tertulis atau tidak tertulis.

Sumber data adalah dari :

1. Sumber tertulis (*library research*)

Yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, laporan, brosur dan lain-lain yang pada umumnya adalah data sekunder.

2. Sumber tak tertulis (*field research*)

Yaitu data dari lapangan via observasi, interview, angket yang pada umumnya adalah data primer.

Populasi dan Responden

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar yang jumlahnya sebanyak 45 orang. Karena jumlahnya sedikit, maka tidak menggunakan sampel dalam penelitian ini dan seluruh anggota populasi dijadikan responden sebanyak 45 orang berarti digunakan metode sensus.

Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari *field research* dan *library research*. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dilapangan adalah:

- a. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan, kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi atau dijawab.
- b. Wawancara bebas, yaitu teknik yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden guna melengkapi data yang belum terjaring melalui kuesioner.
- c. Observasi, yaitu teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, dengan melihat dan mengamati secara langsung mengenai kegiatan karyawan PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar Propinsi Sulawesi Selatan.
- d. Dokumentasi, yaitu yang digunakan untuk mendapatkan data tertulis mengenai keadaan PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar, terutama mengenai sumber daya manusia. Data ini diperoleh melalui pencatatan dari buku, laporan, brosur, koran dan lain-lain.

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pola perubahan nilai dari variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen, diperlukan alat analisis yang memungkinkan untuk membuat perkiraan yaitu regression. Dengan demikian teknik yang biasanya digunakan di dalam menganalisa pengaruh antara dua atau lebih variabel adalah analisa regresi. Sejalan dengan analisa inference dan persamaan regresi, maka menurut Mason (Algifari, 2000 hal 1). mengemukakan: "Analisa regresi (regression analysis) merupakan suatu teknik (technique) untuk membangun persamaan garis lurus dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (prediction). Sedangkan persamaan regresi (regression equation) adalah suatu persamaan matematis yang mendefinsikan hubungan antar dua variabel".

Oleh karena, peneltian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi (variabel input/variabel bebas/independent variable)

yang terdiri dari kedisiplinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) dengan variabel prestasi kerja (variabel terikat/dependent variable), maka model analisis yang digunakan adalah model regresi berganda (Multiple regression).

Untuk menganalisa pengaruh variabel independen yaitu X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel prestasi kerja (Y), maka secara skematik adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Prestasi Kerja Karyawan
a	=	nilai konstanta
$\beta_1 - \beta_2$	=	Koefisien regresi yang akan ditaksir
X_1	=	Kedisiplinan
X_2	=	Motivasi
X_3	=	Kompensasi
e	=	Tingkat kesalahan

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Selanjutnya berdasarkan hasil regresi liner tersebut, maka Selanjutnya dapat dianalisis koefisien determinasinya (R^2), yaitu koefisien determinasi parsial untuk mengukur secara terpisah dampak variabel independent $X_1 - X_3$ (yang paling berpengaruh) terhadap Variabel Y , dengan bantuan program SPSS pada komputer.

3. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Dimana apabila $F_2 \text{ Tabel} > F_2 \text{ hitung}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dan jika $F_2 \text{ tabel} < F_2 \text{ hitung}$, maka H_1 diterima.

4. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Di mana $t. \text{ Tabel} > t. \text{ Hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $t. \text{ tabel} < t. \text{ hitung}$, H_1 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar. Sedangkan waktu penelitian yang dibutuhkan dalam pelaksanaan ini selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Maret s/d Mei 2014.

Analisa Data dengan Regresi Linear Berganda

Pengaruh kedisiplinan, motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik inferensial dengan Teknik Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel kedisiplinan, motivasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar dapat dilihat pada Tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12.

Hasil Perhitungan Regresi Berganda mengenai Kedisiplinan, motivasi dan kompensasi

Keterangan	β	t	Sig.
Konstanta	-2.768	-1.219	0.230
Kedisiplinan (X_1)	0.437	3.828	0.000
Motivasi (X_2)	0.250	2.243	0.030
Kompensasi (X_3)	0.458	4.072	0.000

R Square	0.709
R	0.842
F-Hitung	33.319
Sig. F	0,000
N	45

Sumber : Data Diolah

Dari hasil perhitungan tersebut pada Tabel 12, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2.768 + 0.437X_1 + 0.250X_2 + 0.458X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semua variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel kedisiplinan (X_1) dengan nilai koefisien sebesar 0.437 berarti variabel ini mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Analisis terhadap tingkat signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.828 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) berarti variabel kedisiplinan secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Ini berarti bahwa apabila variabel kedisiplinan ditingkatkan maka mempunyai pengaruh positif dan signifikansi dan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar dengan ketentuan variabel lain konstan.

Variabel motivasi (X_2) dengan nilai koefisien sebesar 0.250 artinya variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Analisis signifikansi menunjukkan

bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.243 dengan tingkat signifikansi 0.030 ($p < 0,05$) berarti variabel motivasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar juga meningkat.

Variabel kompensasi (X_3) dengan nilai koefisien sebesar 0.458 berarti jika kompensasi ditingkatkan maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar dengan ketentuan variabel lain konstan. Analisis nilai t_{hitung} sebesar 4.072 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) berarti H_1 diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar. Ini berarti bahwa apabila kompensasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

Selanjutnya nilai R Square sebesar 0.709 ini berarti koefisien determinasi kedisiplinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh tersebut sebesar 0.709 atau 70,90% variansi prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sisanya 29,10% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model (variabel yang tidak diteliti).

Sedangkan nilai hubungan (R) antara kedisiplinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar (Y) adalah sebesar 0.842 yang menunjukkan adanya hubungan kuat. Variabel independent (X) tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (Y). Kompensasi (X_3) adalah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (kinerja pegawai) (Y).

Pembahasan

Telah diketahui bahwa variabel independen adalah kedisiplinan, motivasi dan kompensasi, sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.

a. Pengaruh Variabel Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar

Kedisiplinan adalah merupakan pemilikan dan penggunaan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Karyawan yang disiplin adalah petugas atau karyawan yang taat pada peraturan (target) yaitu penetapan dari pimpinan berupa jumlah dan waktu dalam hal tertentu.

Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk merealisasikan pedoman organisasi atau dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan pelaksanaan dari standard organisasi.

Disiplin merupakan penghormatan/menghargai serta patuh dan taat pada peraturan yang berlaku. Selain itu, seorang karyawan sanggup melaksanakan dan dapat menerima sanksi-sanksi dari organisasi (perusahaan) jika melakukan pelanggaran tugas (wewenang) yang dibebankan kepadanya.

Jadi seorang karyawan bersedia mematuhi semua peraturan atau serta melaksanakan tugas-tugas secara sukarela atau karena terpaksa dengan syarat imbalannya yang diterima oleh karyawan adalah sesuai, karena karyawan juga mempunyai organisasi diluar dimana ia bertugas yang bilamana organisasi rumah tangga.

b. Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar

Motivasi adalah suatu energi (penggerak) yang terdapat pada tiap karyawan suatu organisasi. Pada tahap pelaksanaan dari fungsi-fungsi manajemen, maka dapatlah teralisir dari leadership (kepemimpinan) dan motivasi bawahan di mana pada waktu itu teralisir directing (menurut Harold Koontz) dan actuating (menurut Terry).

Jadi terlihat adanya pelaksanaan serta hubungan langsung atasan dengan bawahan dimana terlihat adanya pengarahan dari pimpinan dan bawahan termotivasi.

Motivasi semua terpengaruh dari luar individu dan selanjutnya menjadi motivasi dari dalam dan motivasi dari luar.

Motivasi dari dalam (internal) misalnya pengembangan karir, promosi, aktualisasi. Hal tergantung dari karyawan sendiri, sedangkan motivasi yang eksternal (dari luar) misalnya kompensasi, lingkungan kerja, keamanan dll.

c. Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan ini (PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar) imbalan (kompensasi) yang diterima berupa finansial dan non finansial.

Bagi karyawan yang berpendidikan tinggi (formal) yang masa kerjanya sudah lama (berpengalaman) mendapatkan kompensasi (balas-jasa) lebih tinggi, kecuali hal- tertentu adalah semua yang diterima untuk seluruh karyawan perusahaan ini.

Tujuan kompensasi ini perlu diperhatikan karena menurut pendapat Notoadmojo (1992) adalah :

1. Menghargai prestasi kerja karyawan dimana, kompensasi adalah penghargaan perusahaan kepada karyawan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Menjamin keadilan, dengan sistem kompensasi maka keadilan diantaranya karyawan yang memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan karyawan, mencegah keluarnya karyawan dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan dari segi kompensasi.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang lebih baik, maka kesempatan memilih karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya, karena perusahaan ini memiliki sistem kompensasi yang baik, maka dapat tercegah keluar masuknya karyawan berarti mencegah terjadinya rekrutan yang sering terjadi, hal ini berarti bahwa terjadi penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
6. Memenuhi peraturan, sistem kompensasi yang baik merupakan keharusan dari pemerintah dimana tiap perusahaan harus memiliki dan menggunakan administrasi kompensasi yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara simultan menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.
2. Secara parsial faktor kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.
3. Secara parsial faktor kompensasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan, kemudian diikuti faktor kedisiplinan dan motivasi dalam pengabdian kepada masyarakat.

Saran

1. Karena independen variabel (X) sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, maka pimpinan organisasi harus memberikan perhatian (meningkatkan) faktor-faktor yang dimaksud yaitu : kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.

2. Walaupun variabel kedisiplinan dan motivasi kurang dominan di banding variabel kompensasi tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan ini dengan memberi pendidikan kepada karyawan guna pengembangannya.
3. Perlu dilakukan peningkatan kuantitas kompensasi berupa kompensasi finansial dan non finansial agar para karyawan lebih sejahtera dan lebih ikhlas bekerja pada organisasi ini yaitu PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar.

DAFTAR REFERENSI

- Arief, S. (2001). *Administrasi kinerja kepegawaian*. Bandung: Rasda Karya.
- Davis, K. (1996). *Leadership and its development* (Hadi, Trans.). Semarang: Fakultas Sosial Politik UNDIP.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M. S. P. (1995). *Manajemen sumber daya manusia, dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. (1999). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia* (Revised ed., 5th printing). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mathis, R. T., & Jackson, J. H. (2002). *Human resource management* (1st ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Muhtazib, M., & Niartiningsih, A. (2022). The effect of financial and non-financial compensation on employee performance at Kentucky Fried Chicken (KFC) Pettarani Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 66-70.
- Muhtazib, M., Junaid, K. U., Ihsan, M. N., Roswiyanti, R., & Alpiani, A. (2022). Conservation-based management of children's character education on Barrang Lompo Island, Makassar City. *Agrikan Jurnal Agribisnis Perikanan*, 15(2), 520-526.
- Nurfitriani, N., Hartati, S., Muhtazib, M., & Rosnida, R. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Majene. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 5(1), 246-251.
- Salusu, J. (1996). *Pengambilan keputusan strategik untuk organisasi publik dan organisasi non profit*. Jakarta: Grasindo.
- Siagian, S. P. (1994). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (1998). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, B. (1998). *Manajemen tenaga kerja*. Bandung: Sinar Baru.