



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRADANA ENERGI GEMILANG JATIWARINGIN

Hajijah¹ I Nyoman Marayasa²

¹Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang; ²Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang
ajizah1212@gmail.com, dosen00569@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin. Adapun tempat yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin. Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 62 responden. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(30,480 > 2,760)$ hal ini diperkuat dengan *probabilitysignificancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to see the effect of work and compensation on employee performance either partially or simultaneously at PT Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin. The place that becomes the object of this research is employees at PT Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin. This research method is carried out using quantitative methods. The research data was collected using questionnaire distribution method, the sample was taken using a saturated sample of 62 respondents. Data analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and hypothesis testing. Simultaneous testing of the hypothesis obtained the value of $f_{count} > f_{table}$ or $(30.480 > 2.760)$ this is reinforced by probability significance $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence simultaneously between work discipline and compensation on the performance of employees of PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin.

Keywords: Work Discipline, Compensation and Employee Performance



A. PENDAHULUAN

Dalam membangun sebuah perusahaan diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan mampu menjalankan strategi - strategi perusahaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tercapai tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sasaran dan prasarana yang lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha akan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

PT. Pradana Energi Gemilang adalah suatu perusahaan yang bergerak di Secure Parking yang berbasis di Jakarta. Jasa pelayanan pada perusahaan ini meliputi Jasa Parking *equipment & management*. Upaya yang dilakukan perusahaan PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin adalah melihat pengaruh dari disiplin kerja karyawan terhadap kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja merupakan hal terpenting untuk mengarahkan para karyawan dapat sejalan dengan peraturan perusahaan dan memberikan hasil yang maksimal terhadap kinerja pekerjaannya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu kompensasi juga mempunyai arti untuk dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, membuat motivasi karyawan, membuat karyawan lebih merasa terhargai dengan hasil kerja yang diberikan ke perusahaan.

Sistem penggajian merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan, karena apabila sistem tersebut tidak ada masalah maka karyawan akan puas dan ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adapun sistem penggajian yang ditetapkan oleh PT. Pradana Energi Gemilang yaitu sistem gaji bulanan, sistem gaji yang diberikan setiap bulan yaitu pada akhir bulan.

Adapun kaitannya dari disiplin kerja dan kompensasi berdampak pada menurunnya kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja karyawan yang sebaik – baiknya harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Dalam kinerja semua elemen organisasi berkewajiban mewujudkan visi dan misi perusahaan, mampu mengarahkan dan menggerakkan segala sumber daya instansi serta sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh seluruh karyawan untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya. Berikut saya lampirkan data kinerja karyawan PT. Pradana Energi Gemilang dapat dilihat pada tabel 1.



Tabel 1
Data kinerja terkait dengan Pengukuran Program Kinerja PT. Pradana Energi
Gemilang Periode Tahun 2016 – 2019

Tahun	Komponen				Presentase	Kriteria
	Jumlah Karyawan	Pelayanan	Ketaatan Peraturan	Integritas		
2016	62	70	86	73	72,93 %	Cukup
2017	62	58	42	51	58,94 %	Buruk
2018	62	47	32	47	50,79 %	Sangat Buruk
2019	62	78	82	70	73,04 %	Cukup
Presentase		63,25 %	54,25 %	60,25 %	63,92 %	Sedang

Kriteria (%); 1-50= Sangat Buruk, 51-60= Buruk,
 61-70= Sedang, 71-80= Cukup, 81-90=Baik,
 91-100=Sangat Baik.

Sumber : PT. Pradana Energi Gemilang 2020

*rata-rata komponen pengukuran / jumlah karyawan x 100

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa pengukuran kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi. Penilaian yang dilakukan masing-masing kepala bagian yang kemudian dikumpulkan pada Human Resources Departement (HRD) secara keseluruhan menunjukkan bahwa pada aspek pelayanan, ketaatan peraturan, serta integritas karyawan tahun 2016 hanya mampu mencapai 72,93%, pada tahun 2017 58,94%, pada tahun 2018 mencapai 50,79% dan pada tahun 2019 hanya mencapai 73,04%. keseluruhan aspek rata-rata berada pada pencapaian hanya sebesar 63,92% dengan kriteria sedang. Hal ini dapat dinilai kinerja karyawan belum mampu memberikan hasil yang baik, dapat terlihat pada realisasi kerja dimana hasil penilaian masing – masing pada setiap tahunnya.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin”.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2016:6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.



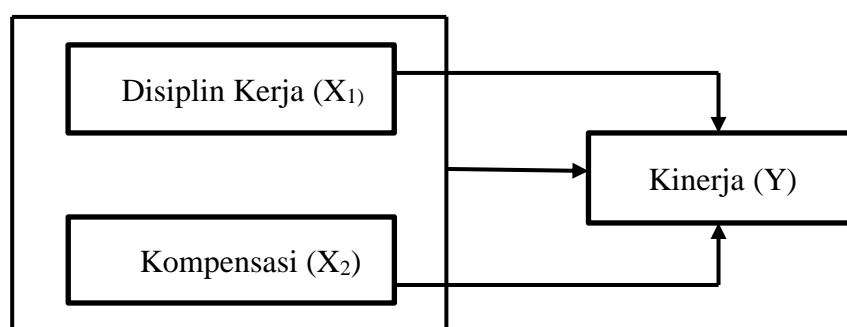
Menurut Husein Umar (2013:16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:63), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis pada penelitian ini sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah 1 sampai dengan 3.

- Ho 1 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin.
- Ha 1 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin.
- Ho 2 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin.
- Ha 2 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin.
- Ho 3 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin.
- Ha 3 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin.



Gambar 1. Model Penelitian

C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif,



terdapat metode eksperimental dan survei. Metode penelitian eksperimental digunakan jika peneliti ingin mengetahui hasil atau evaluasi dari perlakuan tertentu terhadap kelompok masyarakat. Survei dilakukan ketika peneliti ingin mengetahui tren, perilaku, atau pendapat dari populasi dengan mengkaji sampel dari populasi target. Data diperoleh lewat penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden atau wawancara terstruktur. Hasilnya kemudian diolah dan digeneralisasi terhadap populasi target.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pradana Energi Gemilang sejumlah 62 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Teknik Sampling Jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, maka diketahui banyaknya sampel yaitu 62 orang, karena semua populasi dijadikan sebagai sampel.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2017:147) berpendapat “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heterokedastisitas), Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t), Uji Hipotesis Secara Simultan (UJI f).

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala likert, maka metode yang digunakan yaitu *Pearson Correlation* yang dikenal dengan rumus

Untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisien korelasi dikategorikan pada *kriteria* sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel dalam penelitian ini dengan signifikan 0,05 dan jumlah sampel $n = 62$ adalah :

Df (derajat bebas)	=	$n - 2$
Df (derajat bebas)	=	$62 - 2 = 60$
Jadi r tabel adalah	(0,1:62)	= 0,250



Tabel 2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Butir Pernyataan	r hitung	t table	Keterangan
1	0,632	0,250	Valid
2	0,698	0,250	Valid
3	0,728	0,250	Valid
4	0,587	0,250	Valid
5	0,587	0,250	Valid
6	0,724	0,250	Valid
7	0,639	0,250	Valid
8	0,641	0,250	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Tabel 3
Validitas Kompensasi (X2)

Butir Pernyataan	r hitung	t table	Keterangan
1	742	0,250	Valid
2	724	0,250	Valid
3	780	0,250	Valid
4	569	0,250	Valid
5	745	0,250	Valid
6	369	0,250	Valid
7	745	0,250	Valid
8	777	0,250	Valid
9	700	0,250	Valid
10	535	0,250	Valid
11	755	0,250	Valid
12	352	0,250	Valid
13	839	0,250	Valid
14	821	0,250	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	r hitung	t table	Keterangan
1	598	0,250	Valid
2	522	0,250	Valid
3	531	0,250	Valid
4	638	0,250	Valid
5	659	0,250	Valid
6	516	0,250	Valid
7	548	0,250	Valid
8	620	0,250	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020



2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Dengan ketentuan penilaian uji reliabilitas adalah:

1. Apabila $rca > r$ tabel (pada taraf signifikan 5%) maka kuesioner dapat dikatakan reliabel.
2. Apabila $rca \leq r$ tabel (pada taraf signifikan 5%) maka kuesioner dapat dikatakan tidak reliable.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	8

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,804. Dengan demikian variabel Disiplin Kerja (X1) dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliable.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	14

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,907. Dengan demikian variabel Kompensasi (X2) dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliable.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	8

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diketahui bahwa variabel Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,713. Dengan demikian variabel Kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliable.



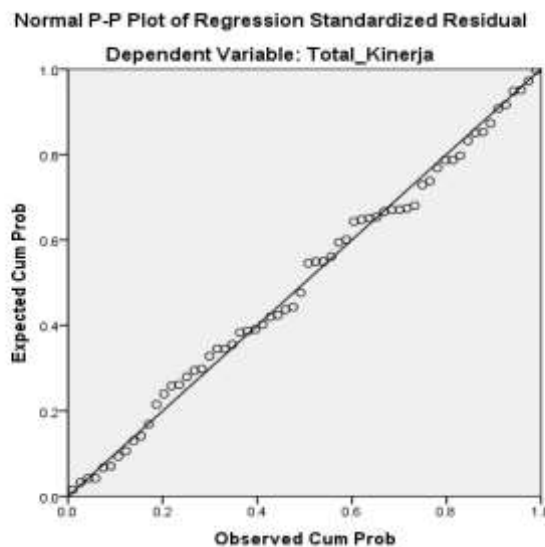
3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.



Gambar 2 Grafik P-P Plot Uji Normalitas
Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil gambar 4.2 uji normalitas grafik P-P Plot, dimana regresi memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka menunjukkan pola dsitribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai nilai tolerance lebih $<$ dari 0.1 dan nilai variance inflation factor (VIF) $<$ dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai nilai tolerance lebih $>$ dari 0.1 dan nilai variance inflation factor (VIF) $>$ dari 10, maka terjadi multikolinieritas.



Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas dengan Kinerja Sebagai Variabel Dependen

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.881	3.710		3.472	.001	
	Total_Disiplin	.600	.079	.705	7.575	.000	.963 1.038
	Total_Kompensas	.021	.054	.037	.398	.692	.963 1.038

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Berdasarkan pada hasil tabel menunjukkan hasil uji multikoleniaritas di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu disiplin sebesar 0,963 dan kompensas sebesar 0,963, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin sebesar 1,038 serta kompensasi sebesar 1,038 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.508	.492	2.381	1.902

^a Predictors: (Constant), Total_Kompensas, Total_Disiplin
^b Dependent Variable: Total_Kinerja

er: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.902 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain

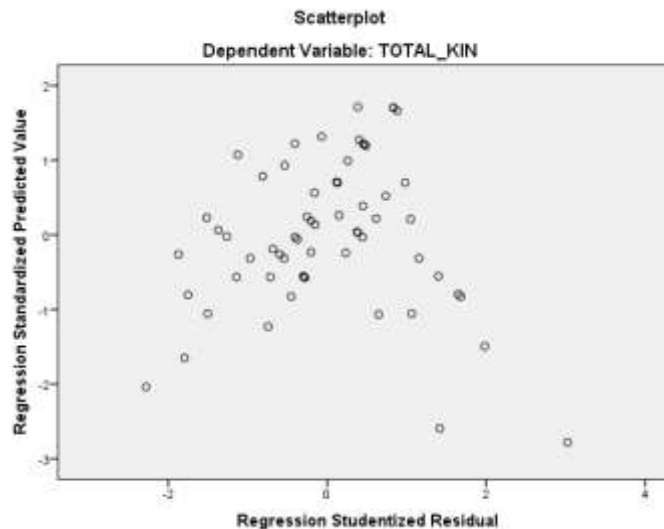


(Ghozali, 2013).

Adapun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika variabel independen signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 3 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana.

analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel apabila nilai variabel X mengalami kenaikan atau penurunan.

Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS Versi 22 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 10
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₁)
Terhadap Kinerja karyawan (Y)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.936	2.577		5.409	.000
	Total_Disiplin	.606	.077	.712	7.853	.000

B
 erdasar
 kan
 hasil
 perhitu
 ngan
 regresi
 pada

a. Dependent Variable: Total_Kinerja
 Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,936 + 0,606X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,936 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,936 *point*.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,606 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,606 *point*.

Tabel 11
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X₂) Terhadap
Kinerja karyawan (Y)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.177	4.335		6.500	.000
	Total_Kompensasi	.100	.074	.173	1.757	.180

a. Dependent Variable: Total_Kinerja
 Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 28,177 + 0,100X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 28,177 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja (Y) sebesar 28,177 *point*.
2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X₂) sebesar 0,100 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,100 *point*.



5. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Tabel 12
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.774	3.327		3.839	.000
TOTAL_DIS	.598	.079	.702	7.572	.000
TOTAL_KOM	.025	.044	.052	.557	.580

a. Dependent Variable: TOTAL_KIN

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2020

analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,774 + 0,598X_1 + 0,025X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,774 diartikan bahwa jika variabel Disiplin kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja (Y) sebesar 12,774 point.
- Nilai Disiplin kerja (X₁) 0,598 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompeensasi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,598 point.
- Nilai Kompensasi (X₂) 0,025 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,025 point.

6. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi. untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi dapat berpedoman pada tabel sebagai berikut:



Tabel 13
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.713 ^a	.508	.492	2.381	1.902	

a. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Disiplin

b. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2020

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,713 artinya variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja.

7. Analisis Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun ketentuan besarnya nilai koefisien determinasi (Kd) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dimana interpretasinya adalah :

- 1) Jika determinasi bernilai 0 = berarti tidak ada hubungan antara variabel X₁ dan X₂ (bebas) dengan variabel Y (terikat).
- 2) Jika determinasi bernilai 1 = berarti ada kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

Tabel 14
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.713 ^a	.508	.492	2.381	1.902	

a. Predictors: (Constant), Total_Kompensasi, Total_Disiplin

b. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2020

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,508 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,8% sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai thitung $>$ ttabel atau probability signifikansi $<$ 0,05.

Adapun hasil pengolahan data dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.936	2.577		5.409	.000
TOTAL_DISS	.606	.077	.712	7.853	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KIN

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2020

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan mebandingkan antara nilai probability signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika probability signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika probability signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 16
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.177	4.335		6.500	.000
Total_Kompensasi	.100	.074	.173	1.757	.180

a. Dependent Variable: Total_Kinerja

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2020



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($1,757 > 1,670$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradana Energi Gemilang.

9. Pembahasan Penelitian

- Hasil uji hipotesis (uji t) antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,853 > 1,670$) dan Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) sehingga H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Hasil uji hipotesis (uji t) antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,757 > 1,670$) dan Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) sehingga H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil pengujian pada koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,713 masuk pada interval 0,600 – 0,799 dengan interpretasi “kuat”. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) kuat. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

F. KESIMPULAN

- Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($7,853 > 1,670$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan di PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin.
- Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($1,757 > 1,670$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak H_2 dan diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan di PT. Pradana Energi Gemilang Jatiwaringin.
- Dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 50,8%, sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau ($30,480 > 2,760$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan di PT. Pradana Energi Gemilang.

G. SARAN

- Peneliti menyarankan perusahaan harus memberikan peraturan yang lebih tegas serta konsekuen dengan sanksi yang tertera jika karyawan terlambat, agar tingkat disiplin



- dalam peraturan kerja tersebut karyawan lebih bisa menghargai dan lebih baik lagi demi kemajuan perusahaan.
- 2) Peneliti menyarankan agar perusahaan mengapresiasi dengan cara memberikan akses seperti jaminan pengobatan asuransi kesehatan pada masing – masing karyawan agar mereka merasa lebih ringan dengan adanya jaminan pengobatan tersebut.
 - 3) Penelitian selanjutnya menggunakan variable bebas yang lainnya, diantaranya : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan lain sebagainya.

H. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mardi Astutik, Jurnal Bisnis. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Vol 2, No. 2, 121-140*.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.



- Sutoro, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Syarah Amalia, Mahendra Fakhri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol 10, No. 2, 119-127.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol ,No.365-374.
- T. Hani Handoko. 2014. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, Victor P.K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. Lengkong, *Jurnal EMBA*, Vol 7, No.1, hal 741 –750.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widya Parimita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol 9, No. 1.
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yulianita. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang. *Jurnal Adminika*, Volume 3, No. 1.