



ISSN 2338 6584

Jurnal Manajemen FE-UB

Volume 005 Nomor : 001 Tahun 2017

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Dan Implikasinya
Pada Kinerja Karyawan Pt. Askrindo
Alwin Septiawan Putra Dan Cicih Ratnasih*

*The Capital Assets, Management, Earning, Liquidity
Wahyu Murti*

*Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat
Zurlisa dan Tanyo Setyowati*

*Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pt. Izone Indonusa C&F Perfumery
Mega Maskasari dan Arni Kurniati*

*Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Dengan
Metode Eoq (Economic Order Quantity) Pada Pt. Inti Kiat Alam
Hendrawati Fakultas Ekonomi Universitas Azzahra*

*Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Fundamental dan Resiko Sistematis terhadap
Stock Return PT. Astra Agro Lestari Tbk. (Period 2000 – 2009)
Erna B. Sitanggang dan Elsyia Meida*

*Keterkaitan Kepemimpinan Dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan
Pada Pt. Multi Informatika Solusindo
Mohammad Luqman Hakim dan Muhammad Halilintar*

*Pengaruh Working Capital Turnover dan Debt To Equity Ratio Terhadap Return On Assets
Pada PT. Kalbe Farma Tbk dari Tahun 2003-2015
Jerrey Rusli dan Yolanda*

*Peranan UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) Terhadap Perekonomian Indonesia
Sumarni*

UNIVERSITAS BOROBUDUR - JAKARTA

Jurnal
Manajemen FE-UB

Vol. 005

No. 001

Halm. 1-145

Jakarta
April 2017

ISSN
2338-6584

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Izone Indonusa C&F Perfumery

Oleh: Mega Maskasari dan Arni Kurniati

Abstract

This study aimed to determine the effect of compensation and working discipline in the travel of PT. Izone Indonusa C & F Perfumery outlet Kelapa Gading to improve achievement by the employees using multiple linear regression analysis. The results of this study, in general there is influence between compensation and working discipline on employee performance. From the regression equation it can be explained that each regression coefficient is positive (1.279 and 0.80) that showed the effect proportional between compensation and working discipline on work performance; where every increase of the score variable compensation causing an increase in work performance of 1.279 and an increase of work discipline variable scores improve work performance amounted to 0.80. Thus the dominant factor in this case is formed work performance in the work environment is the Discipline of the employee. Discipline will determine employee performance PT. Izone Indonusa C & F Perfumery.

Key words: *compensation working, discipline dan performance.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Manusia juga memegang peranan sebagai pengelola sumber daya perusahaan lainnya, yaitu material, mesin, uang dan informasi (termasuk data). Karena peranan manusia yang sangat penting inilah, maka sumber daya manusia perlu mendapat pengelolaan yang baik oleh perusahaan.

Aktivitas awal dimulai dari perencanaan sumber daya manusia-perusahaan melakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan analisa pekerjaan. Saat ini dalam bidang ketenagakerjaan, tampak suatu fenomena pada tingkat yang belum pernah terlihat sebelumnya, yaitu semakin besarnya perhatian terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia. sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi

organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Jelaslah bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi.

Sistem kompensasi yang adil dan layak yang berlaku pada suatu perusahaan sangat penting guna memperoleh dan mempertahankan karyawan yang potensial atau berkualitas. Kompensasi yang adil maksudnya adalah segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain ada keseimbangan antara prestasi kerja karyawan dengan upah atau gaji yang diterimanya.

Sedangkan kompensasi yang layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan

ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional. Dengan di terapkannya kompensasi yang harus sesuai dengan Upah Minimum Regional tahun 2014 di DKI tentunya hal ini menjadi perhatian perusahaan (C&F Perfumery), karena di satu sisi peningkatan kompensasi akan memiliki dampak terhadap peningkatan penjualan untuk menutupi sebagian kenaikan UMP tersebut. Sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di wilayah DKI jakarat perusahaan harus mengikuti ketentuan Upah Minimum Regional tahun 2014 di DKI.

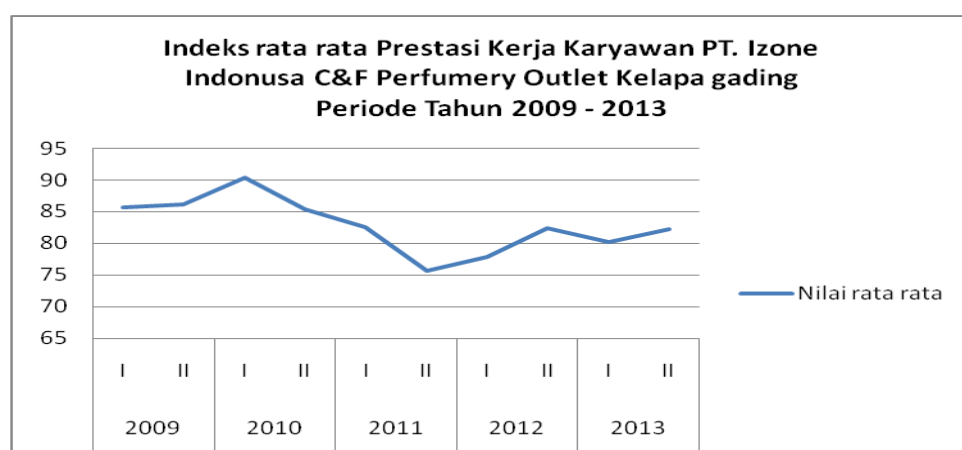
“Gubernur DKI Jakarta Joko Widodo menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) 2014 sebesar Rp2.441.301, naik dibandingkan UMP tahun 2013 Rp2.200.000. "UMP sudah diputuskan, angkanya itu Rp2.441.000 lebih dikit. Itu karena ada pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan komponen lain yang dimasukkan ke Kebutuhan Hidup Layak (KHL), keputusan dari Dewan Pengupahan Rp 2,4 juta, kesepakatan dari situ," kata Jokowi di Balai Kota Jakarta, Jumat. (Jakarta Tanggal 3 November 2013, ANTARA News)”.

Dengan diterapkannya UMP diharapkan keadilan, kelayakan dan besarnya

kompensasi dalam bentuk UMP yang berlaku pada suatu perusahaan akan banyak menarik minat para calon tenaga kerja yang potensial untuk bergabung atau bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Permasalahannya sekarang adalah bagaimana C&F Perfumery mengupayakan agar karyawan bekerja dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, meskipun dalam kenyataannya sering terjadi karyawan sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Berikut indeks rata rata prestasi kerja karyawan PT. Izone indonusa C&F Perfumery Outlet Kelapa Gading, dengan keterangan sebagai berikut :

Gambar 1.1.
Indeks Prestasi Kerja Karyawan



Selain kompensasi yang diberikan keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam

suasana disiplinlah perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai prestasi yang di inginkan oleh

perusahaan. Menurut : Rivai (2004 : 443), “ Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal “.

Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi yang dirasa kurang akan pula mengurangi disiplin dalam bekerja serta prestasi kerja karyawan C&F Perfumery, meningkatkan keluhan-keluhan dan mengarah pada tindakan –tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa Karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan mengakibatkan individual Karyawan berkurang daya kompetisinya dan produktifitasnya. Dengan begitu perusahaan baru dapat dikatakan mampu jika memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada pekerjanya, bila Karyawan merasa telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, dengan sendirinya Karyawan akan bekerja dengan disiplin serta penuh semangat dan semaksimal mungkin serta mempunyai tanggung jawab moral dalam bekerja sesuai dengan hak dan kewajibannya.

2. Landasan Teori

Manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan tersebut. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk meraih berbagai hasil. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya dan

tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Menurut Heidjrahman Ranupandjoyo (2003), pengertian sumber daya manusia dapat diartikan sebagai berikut : (1) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga dengan personil, tenaga kerja, pekerja, atau pegawai), (2) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, (3) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/non-finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan.

Menurut Hadari Nawawi (2002), manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen SDM) ditujukan untuk mengelola individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi berupa hubungan antara pekerja dengan pekerjaan, terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut. Usaha-usaha yang dilakukan untuk mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal saat ini dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selanjutnya Hadari Nawawi (2002) mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan)”.

Pengertian lain mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dikemukakan oleh Malayu SP. Hasibuan (2007) yang menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan pegawai, dan masyarakat”.

Aspek manajemen sumber daya manusia dianggap penting karena organisasi dapat saja mengelola seperti menyusun rencana yang bagus, menyusun bagan organisasi yang jelas, membentuk lini produksi modern, dan menggunakan kontrol akuntansi yang canggih – namun masih saja tidak berhasil sebagai organisasi yang baik (misalnya karena mengangkat orang tidak tepat atau karena tidak dapat memberikan imbalan sesuai dengan kinerja pegawai dan apa yang menjadi harapan pegawainya). Sebaliknya banyak organisasi yang berhasil sekalipun tidak memiliki rencana atau sistem kontrol yang memadai. Organisasi ini berhasil karena dapat mempekerjakan orang sesuai dengan jenis pekerjaannya serta sesuai dengan kemampuannya, sehingga mendapatkan imbalan sesuai dengan hasil pekerjaan (*output*), menilai, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Manajemen sumber daya manusia bukan komponen yang berdiri sendiri di lingkungan sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan penunjang bagi komponen utama sebuah organisasi berupa Strategi Bisnis perusahaan. Karena sifatnya sebagai penunjang, manajemen sumber daya manusia harus diintegrasikan bagi terwujud dan berhasilnya organisasi mencapai tujuannya. Usaha pengintegrasian itu diwujudkan dengan menetapkan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rumusan mendasar mengenai pendayagunaan sumber daya manusia sebagai usaha mempertahankan dan meningkatkan kemampuan terbaik sebuah organisasi untuk menjadi kompetitor yang mampu memenangkan dan menguasai pasar melalui sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Hadari Nawawi (2002), dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat lima komponen atau unsur yang perlu dirumuskan secara jelas. Ke lima unsur tersebut dikenal dengan 5P, yaitu :

- a. Filsafat Sumber Daya Manusia (*Philosophy*)
Menilai para pekerja dengan menempatkannya sebagai subyek, bukan sekedar objek dalam berbisnis. Rumusan tentang norma-norma yang bersifat fundamental, yang mendasari cara memperlakukan dan memerankan para pekerja sesuai dengan hak-hak asasi manusia.
- b. Kebijakan Sumber Daya Manusia (*Policy*)
Ketergantungan pada keterampilan berkomunikasi para manager, baik komunikasi ke dalam maupun ke luar. Dengan mengkritikan norma-norma dapat dibedakan perilaku yang disebut bekerja, sebagai perilaku yang efektif dan tidak efektif dalam memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan perusahaan sebagai organisasi.
- c. Program-program Sumber Daya Manusia (*Programs*)
Bagi para pekerja harus dihubungkan juga dengan kemungkinan perkembangan bisnis, teknologi dan berbagai pengaruh lainnya, yang berdampak pada dinamika pekerjaan.
- d. Praktek Sumber Daya Manusia (*Practical*)
Merumuskan pedoman pengembangan dan penguatan (*reinforce*) kepemimpinan dan kemampuan manajerial, cara memotivasi para pekerja dengan menetapkan langkah-langkah yang jelas sebagai alternatif, untuk dilaksanakan dalam rangka

meningkatkan kinerja dan pemberian pelayanan pada konsumen.

e. **Proses Sumber Daya Manusia (*Process*)**

Menyusun analisis pekerjaan dan jabatan sampai menghasilkan diskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan dan jabatan, mempersiapkan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, pengembangan partisipasi pekerja dan lain-lain.

Dengan demikian Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Pengertian kompensasi

Handoko menyatakan, “Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi(imbalan). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti

yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan”.(Handoko, 2003:114).

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “diciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moukijat 1984) dalam Muhaimin (2004:6).

Pengertian disiplin dikemukakan juga oleh Nitisemito (1988) dalam Muhaimin (2004:6), yang mengartikan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2005:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Robbins, 1982) dalam Desy Arisandy (2004:6).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain, kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

2. Metode Analisis

Teknik pengolahan data yang digunakan adalah secara kuantitatif, dimana untuk mengetahui bagaimana jawaban

responden terhadap pernyataan/pertanyaan yang diajukan dalam angket, maka akan digunakan *Likerts Summated Ratings* (LSR).

Selanjutnya sebelum instrumen penelitian tersebut di gunakan sebagai kuesioner dalam penelitian terlebih dahulu, instrumen yang akan di gunakan dilakukan pengujian untuk menilai apakah butir pertanyaan tersebut valid dan reliable untuk dapat digunakan dalam penelitian ini, melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas menggunakan parameter One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara signifikansi (Sig_{hitung}) dan signifikansi ($Sig_{kriteria} = 0,05$). Apabila (Sig_{hitung}) lebih besar dari ($Sig_{kriteria} = 0,05$), maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila (Sig_{hitung}) lebih kecil dari ($Sig_{kriteria} = 0,05$), maka data dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal. Setelah dilakukan pengujian normalitas data.
- b. Uji Multikolinearitas, timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada di luar model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, (Nugroho, 2005 dalam Sujianto 2009, h.79) menyatakan Variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.
- c. Pengujian Heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda di

sebut heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Jika pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar keatas dan kebawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2011, h.139).

Analisis Regresi Linier Berganda

Seperti yang telah diuraikan di atas, bahwa pengujian hipotesis dengan menggunakan ukuran koefisien korelasi hanyalah memilih makna tentang ada atau tidaknya kekuatan serta arah hubungan dua variabel. Lebih dari itu, analisis yang bertumpuk pada korelasi product moment tidak dapat dipergunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang bersifat kausal, atau untuk memperkirakan ketepatan prediksi.

Gagasan tentang regresi tentunya masih berkaitan dengan korelasi, karena sesungguhnya korelasi dipergunakan untuk menunjukkan koefisien korelasi yang bermakna regresi. Hal ini disebabkan karena analisis regresi dikonsepkan untuk menarik garis yang terbaik di antara titik observasi dari dua variabel, sehingga arah dan hubungan antara dua variabel tersebut dapat digambarkan melalui suatu garis linier. Maka dari itu, model persamaan regresi berganda yang diajukan untuk digunakan menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah (Usman dan Purnomo, 1995) :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

b_0 = intercept

b_1 = koefisien regresi
 untuk variabel X_1
 b_2 = koefisien regresi
 untuk variabel X_2
 Y = Prestasi Kerja
 X_1 : = Kompensasi
 X_2 = Disiplin kerja

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan besarnya kontribusi variable bebas terhadap variable tergantungnya. Semakin tinggi determinasi, semakin tinggi kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variable tergantungnya (suliyanto 2011,h.55). Dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (adjusted R square).

Menurut suliyanto 2011, h55) adjusted R square merupakan koefisien determinasi yang telah terkoreksi dengan jumlah variable dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terdapat penambahan variable.

3. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini dilakukan analisis statistik terhadap data yang telah diperoleh. Pengilahan statistic dalam penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS ver.19.00.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis ini selanjutnya dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis linier berganda, terlebih dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Kemudian dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji outokorelasi. Analisis regresi berganda bertujuan untuk melihat antara pengaruh antara variable independen dengan variable dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS Ver. 19.00. Setelah model regresi terbebas dari penyimpangan asumsi klasik, maka langkah selanjutnya dilakukan uji statistic yang terdiri dari uji koefisien Determinasi (R^2), uji f, dan uji t. kemudian uji regresi linier berganda.

a. Hasil Uji validitas instrument

Uji validitas instrument diperlukan agar didapatkan instrument yang valid yang dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau untuk memperoleh alat ukur yang tepat. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah uji validitas instrument tiap butir pernyataan kuesioner dengan menggunakan analisis item (Sugiyono, 2002: 124), dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir pertanyaan yang dijawab oleh tiap responden.

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi	37.76	30.639	1.000	.914
X1.1	71.90	105.240	.847	.740
X1.2	71.68	110.022	.816	.752
X1.3	71.85	111.528	.682	.757
X1.4	71.71	109.962	.731	.753
X1.5	71.49	108.606	.847	.748
X1.6	71.68	112.022	.762	.757
X1.7	71.68	110.372	.750	.753
X1.8	71.83	115.045	.478	.767
X1.9	71.68	112.222	.660	.759
X1.10	71.85	113.428	.622	.762

Sumber : Hasil olah statistik dengan SPSS

Dari hasil uji validitas variabel kompensasi pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa seluruh butir instrument memiliki nilai >30 (lebih besar dari 0,3). Dengan demikian tidak ada item

pertanyaan yang gugur, karena seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji validitas instrument penelitian.

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Disiplin kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DisiplinKerj	36.49	25.956	.990	.899
X2_1	62.15	75.678	.811	.784
X2_2	62.17	74.195	.846	.779
X2_3	62.29	73.162	.840	.776
X2_4	62.32	75.472	.800	.784
X2_5	62.27	82.301	.421	.807
X2_6	62.02	76.124	.782	.786
X2_7	62.10	79.740	.648	.798
X2_8	61.98	80.224	.460	.802
X2_9	62.24	75.189	.725	.785
X2_10	62.27	82.301	.421	.807

Sumber : Hasil olah statistik dengan SPSS

Dari hasil uji validitas variabel disiplin kerja pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa seluruh butir instrument memiliki nilai >30 (lebih besar dari 0,3). Dengan demikian tidak ada item

pertanyaan yang gugur, karena seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji validitas instrument penelitian.

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Prestasi kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PrestasiKer j	44.51	33.106	1.000	.908
Y_1	85.29	120.212	.798	.744
Y_2	85.37	118.038	.797	.740
Y_3	85.49	117.706	.741	.740
Y_4	85.51	120.456	.697	.746
Y_5	85.46	128.955	.282	.766
Y_6	85.22	119.626	.786	.743
Y_7	85.29	122.862	.761	.750
Y_8	85.17	121.695	.672	.749
Y_9	85.39	121.644	.668	.749
Y_10	85.29	122.862	.761	.750
Y_11	85.17	121.695	.672	.749
Y_12	85.12	126.460	.429	.760

Sumber : Hasil olah statistik dengan SPSS

Dari hasil uji validitas variabel prestasi kerja pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa seluruh butir instrument memiliki nilai >30 (lebih besar dari 0,3). Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang gugur, karena seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji validitas instrument penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Sebagaimana kita ketahui bahwa data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis dan uji coba instrumen penelitian. Oleh karena itu data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrument. Instrument dikatakan valid apabila data yang dikumpulkan telah memenuhi persyaratan yaitu valid and reliable.

Tabel 4.4
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Sebelum dihapus	
	Jumlah butir Kuesioner	Koefisien Alpha
Kompensasi	10	0,776
Disiplin Kerja	8	0,810
Prestasi Kerja	12	0,767

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa instrument setiap variable penelitian adalah reliable, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Berikut ini hasil dari perhitungan statistic alat ukur, kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja. Pengukuran reliabilitas kompensasi *Cronbach Alpha* 0,776 > 0,6. Kemudian Pengukuran reliabilitas disiplin kerja *Cronbach Alpha* 0,810 > 0,6. Pengukuran reliabilitas pelaksanaan prestasi kerja *Cronbach Alpha* 0,767 > 0,6. Sehingga disimpulkan pengukuran kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja mempunyai reliabilitas yang sangat baik.

Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan parameter One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara signifikansi (*Sig.hitung*) dan signifikansi (*Sig.kriteria* = 0,05). Apabila (*Sig.hitung*) lebih besar dari (*Sig.kriteria* = 0,05), maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila *Sig.hitung* lebih kecil dari (*Sig.kriteria* = 0,05), maka data dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal. Setelah dilakukan pengujian normalitas data.

Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 4.5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	DisiplinKerj	PrestasiKerj
N		41	41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.76	29.34	44.51
	Std. Deviation	5.535	4.223	5.754
Most Extreme Differences	Absolute	.139	.126	.101
	Positive	.139	.101	.101
	Negative	-.136	-.126	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.890	.805	.644
Asymp. Sig. (2-tailed)		.407	.536	.801

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data computer diatas, nilai *Kolmogorov-smirnov* (K-S) Asymp (2 tailed) untuk variable kompensasi (0.890), disiplin kerja (0,805) dan prestasi kerja

(0,644) lebih besar daripada 0,05, maka data / sampel dari variable tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, menyatakan Variance

inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas. Dengan keterangan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Zero-order
1 (Constant)	4.212	1.824		2.309	.026	
Kompensasi	.080	.046	.077	1.747	.089	.510
DisiplinKerj	1.270	.060	.932	21.105	.000	.968

Coefficients^a

Model	Correlations		Collinearity Statistics	
	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)				
Kompensasi	.273	.068	.784	1.275
DisiplinKerj	.960	.825	.784	1.275

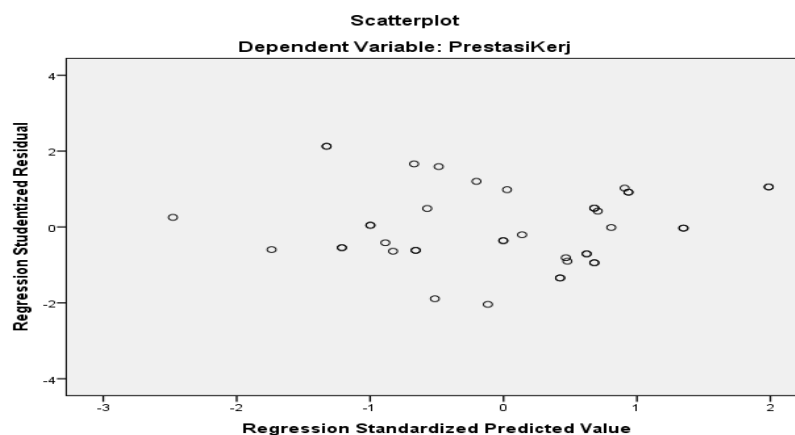
Berdasarkan data computer diatas, diketahui nilai VIF untuk variable kompensasi 1,275 dan variable disiplin kerja 1,275. Hasil ini berarti variable terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai

prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residunya SRESID. Jika pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2011, h.139).

Gambar 4.1



Dalam gambar 4.1 diatas terlihat bahwa titik (data) menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Pengujian Autokorelasi

Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel bebas.

Tabel 4.7
Uji Autokorelasi dengan D_W
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.970 ^a	.942	.939	1.423	2.105

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerj, Kompensasi

b. Dependent Variable: PrestasiKerj

Kolom D_W pada model Summary menunjukkan nilai D_W = 2.105. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 41 dan jumlah variabel bebas 2, maka di tabel Durbin Watson akan didapatkan nilai sebagai berikut $dl = 1.430$ dan $du = 1.615$.

Dengan demikian karena Oleh karena nilai D_W 2.105 lebih besar daripada batas atas (du) 1,615 maka dapat disimpulkan tidak

terdapat autokorelasi positif pada model regresi.

Koefisien Korelasi Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variable bebas terhadap variable tergantungnya. Semakin tinggi determinasi, semakin tinggi kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variable tergantungnya. Dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang

telah disesuaikan (adjusted R square). Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian

initerlihat pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.8
Nilai Koefisien Korelasi R dan R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.942	.939	1.423

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, DisiplinKerj

b. Dependent Variable: PrestasiKerj

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana terlihat dalam output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,970. Koefisien korelasi yang didapat bernilai positif yang mencerminkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan PT. Izone Indonusa C&F perfumery outlet kelapa gading,

sehingga semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawannya. Dari tabel di atas juga diketahui koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja), yakni sebesar 0,942 atau 94,2%.

Persamaan regresi linier berganda

Tabel 4.9
Persamaan Regresi linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.212	1.824		2.309	.026
Kompensasi	.080	.046	.077	1.747	.089
DisiplinKerj	1.270	.060	.932	21.105	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerj

Berdasarkan output program SPSS sebagaimana terlihat dalam tabel 4.18 didapatkan hal hal sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 4,212 + 0,80X_1 + 1,270 X_2$$

Y= Prestasi kerja, X1= Kompensasi dan X2= Disiplin kerja

2. Dari persamaan regresi tersebut diatas maka dapat dijelaskan :

- Tampak nilai konstantanya sebesar 4,212. Nilai konstanta tersebut

menunjukkan bahwa pada saat variabel kompensasi dan disiplin bernilai 0, maka skor prestasi kerja tetap sebesar 4,212..

- Dari persamaan di atas juga diketahui masing-masing koefisien regresinya bernilai positif (0,80 dan 1,270) sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja; dimana setiap kenaikan satu skor variabel kompensasi menyebabkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,80 dan kenaikan satu skor

variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1,270 pada konstanta 4,212..

3. Berdasarkan nilai Beta (*Standardized coefficient*) dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Disiplin mempunyai nilai koefisien Beta paling tinggi sebesar 0,932 berarti disiplin paling dominan dalam menentukan prestasi kerja.
- Kompensasi mempunyai nilai koefisien Beta dibawah disiplin kerja sebesar 0,077 berarti disiplin menentukan prestasi kerja setelah kompensasi.

Uji F hitung

Berikut ini data computer uji analisis (Uji Anava) sebagai berikut :

Tabel 4.10
Tabel Varian dan F-hitung

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1247.258	2	623.629	307.820	.000 ^a
	Residual	76.986	38	2.026		
	Total	1324.244	40			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, DisiplinKerj

b. Dependent Variable: PrestasiKerj

Dari hasil analisis data pengujian penelitian yang menggunakan tehnik linier berganda antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Izone Indonusa C& F Perfumery diperoleh nilai F hitung sebesar 307.820. Adapun nilai F tabel dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan *degree of freedom* sebesar 2 dan residual 38, yaitu 3,35. Oleh karena F hitung (307,820) lebih besar dari F tabel (3,35).

Sedangkan nilai probabilitas (Sig) pada uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Sehingga kesimpulannya adalah: terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Izone Indonusa C&F Perfumery outlet kelapa gading .

Uji t hitung

Tabel 4.11
Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.212	1.824		2.309	.026
Kompensasi	.080	.046	.077	1.747	.089
DisiplinKerj	1.270	.060	.932	21.105	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerj

Uji t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara terpisah. Sehingga dalam hal ini untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap prestasi karyawan (Y) dan untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin (X_2) terhadap prestasi karyawan (Y) secara satu persatu (parsial).

Adapun perhitungan nilai t tabel pada variable disiplin kerja adalah sebesar 21,105 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_{01} ditolak atau H_{a1} diterima. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya perhitungan nilai t tabel pada variable kompensasi adalah sebesar 1,747 dengan nilai signifikansi sebesar 0,077. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_{01} diterima atau H_{a1} ditolak. Dengan demikian, kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Interpretasi Hasil Penelitian

Dua prediktor prestasi kerja, yaitu kompensasi dan Disiplin kerja, yang dicoba diungkap dalam penelitian ini ternyata

menunjukkan kesahihannya. Ini menyiratkan makna bahwa kompensasi yang rendah dan Disiplin kerja yang dipersepsi tidak baik, akan memberikan dampak pada penurunan prestasi kerja karyawan PT. Izone Indonusa C&F Perfumery outlet kelapa gading.

Dari hasil perhitungan statistik diketahui disiplin kerja merupakan variable yang paling berpengaruh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Disiplin mempunyai nilai koefisien Beta paling tinggi sebesar 0,932 berarti disiplin paling dominan dalam menentukan prestasi kerja. Kompensasi mempunyai nilai koefisien Beta dibawah disiplin kerja sebesar 0,077 berarti kompensasi menentukan prestasi kerja setelah disiplin kerja.

Terkait dengan pengaruh Kompensasi terhadap kinerja, maka dapat dilihat dari adanya aspek-aspek penting dalam Kompensasi, yang merupakan faktor penting dalam upaya mewujudkan kinerja yang optimal. Aspek-aspek dalam Kompensasi antara lain meliputi: pengetahuan, keahlian dan ketrampilan dan sikap atau perilaku kerja.

Disiplin kerja penting untuk membantu karyawan organisasi dalam memahami lingkungan dan menentukan cara menanggapinya, yang pada akhirnya akan

dapat mengurangi ketegangan, ketidakpastian dan kekacauan. Dengan berkurangnya ketegangan, ketidakpastian dan kekacauan, maka akan tercipta kondisi organisasi yang lebih kondusif sehingga dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi merupakan daya penggerak yang dapat mendorong untuk bekerja lebih baik, hal tersebut akan mendorong seseorang mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Dapat terwujudnya komitmen karyawan yang tinggi dalam organisasi secara otomatis akan diikuti dengan semangatnya dalam bekerja. Fungsi sebagai penumbuhan komitmen tersebut merupakan konsekuensi logis dari rasa memiliki terhadap organisasi. Termasuk dalam komitmen adalah rela berkorban dan bekerja dengan ikhlas demi keberhasilan organisasi.

Disiplin kerja adalah prediktor kuat dalam menciptakan komitmen karyawan terhadap organisasi. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi perusahaan jangka panjang. Mereka juga meyakini bahwa Disiplin kerja menjadi faktor penting yang menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,970. Koefisien korelasi yang didapat bernilai positif yang mencerminkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawannya. Koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja), yakni sebesar 0,942 atau 94,2%. Dengan demikian dapat diketahui

tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 94,2%. Sedangkan sisanya sebesar 8% di jelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dari hasil perhitungan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 307.820. Adapun nilai F tabel dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan *degree of freedom* sebesar 2 dan residual 38, yaitu 3,35. Oleh karena F hitung (307,820) lebih besar dari F tabel (3,35). Sedangkan nilai probabilitas (Sig) pada uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Sehingga kesimpulannya adalah: terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut: $Y = 4,212 + 0,80 X_1 + 1,270 X_2$. Dari persamaan regresi tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa masing-masing koefisien regresinya bernilai positif (0,80 dan 1,279) sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja; dimana setiap kenaikan satu skor variabel kompensasi menyebabkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,80 dan kenaikan satu skor variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1,279 pada konstanta 4,212.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa factor dominan dalam hal ini yang membentuk prestasi kerja di lingkungan karyawan PT. Izone Indonusa C&F Perfumery adalah Disiplin kerja karyawan. Adapun untuk faktor kompensasi menjadi faktor yang tidak dominan dalam membentuk prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini, walaupun secara simultan memiliki pengaruh namun secara parsial perlu dilakukan evaluasi yang mendalam terhadap hal-hal yang berkenaan dengan proses pemberian kompensasi bagi karyawan komisi PT. Izone Indonusa C&F Perfumery

1. Secara simultan (bersama sama) pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja positif dan signifikan. Hasil perhitungan koefisien korelasi yang didapat bernilai positif yang mencerminkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawannya. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,970 Koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja), yakni sebesar 0,942 atau 94,2%. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 94,2%. Sedangkan sisanya sebesar 8% di jelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.
2. Dari pengujian hipotesis variable disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh perhitungan nilai t tabel pada variable disiplin kerja adalah sebesar 21,105 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Dari pengujian hipotesis variable kompensasi terhadap prestasi kerja perhitungan nilai t tabel pada variable kompensasi adalah sebesar 1,747 dengan nilai signifikansi sebesar 0,077 Karena signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Dengan demikian, kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Dari Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut: $Y = 4,212 + 1,270 X_1 + 0,80 X_2$. Dari

persamaan regresi tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa masing-masing koefisien regresinya bernilai positif (1,279 dan 0,80) sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja; dimana setiap kenaikan satu skor variabel kompensasi menyebabkan kenaikan prestasi kerja sebesar 1,279 dan kenaikan satu skor variabel disiplin kerja meningkat sebesar 0,80 pada konstanta 4,212.

4. Kesimpulan

- 1) Secara simultan (bersama sama) pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja positif dan signifikan. Hasil perhitungan koefisien korelasi yang didapat bernilai positif yang mencerminkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawannya. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,970 Koefisien determinasi yang mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja), yakni sebesar 0,942 atau 94,2%. Dengan demikian dapat diketahui tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi sebesar 94,2%. Sedangkan sisanya sebesar 8% di jelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.
- 2) Dari pengujian hipotesis variable disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh perhitungan nilai t tabel pada variable disiplin kerja adalah sebesar 21,105 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,000. Karena sigifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_{01} ditolak atau H_{a1} diterima. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

- 3) Dari pegujian hipotesis variable kompensasi terhadap prestasi kerja perhitungan nilai t tabel pada variable kompensasi adalah sebesar 1,747 dengan nilai signifikansi sebesar 0,077 Karena sigifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_{01} diterima atau H_{a1} ditolak. Dengan demikian, kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- 4) Dari Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut: $Y = 4,212 + 1,270 X_1 + 0,80 X_2$. Dari persamaan regresi tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa masing-masing koefisien regresinya bernilai positif (1,279 dan 0,80) sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja; dimana setiap kenaikan satu skor variabel kompensasi menyebabkan kenaikan prestasi kerja sebesar 1,279 dan kenaikan satu skor variabel disiplin kerja meningkat sebesar 0,80 pada konstanta 4,212.

Daftar Pustaka

- Cantika Yuli, Sri Budi, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama, Universitas Muhammadiyah Malang
- Cardoso Gomes, Faustino, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan keempat, Andi Offset, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008, **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- I Made, Yusa Dharmawan. 2011. **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar**. Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martoyo Susilo, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi keempat, Cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Moh. As'ad, 2006, **Psikologi Industri**, edisi keempat, cetakan keenam, Penerbit : Liberty, Yogyakarta
- Mulyono Sri, 2006, **Statistik Untuk Ekonomi Dan Bisnis**, edisi ketiga, Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Santoso, Singgih dan Fandi Tjiptono, 2004 *Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga, CV. Mandar Maju, Bandung.

- Sedarmayanti, 2007, *Good Governance dan Good Corporate Governance*, Bagian Ketiga, CV. Mandar Maju, Bandung
- Setyowati, Trias. 2011. **Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Universitas Muhammadiyah Jember**. Tesis
- Siagian, Sondang, P., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Singarimbun, Masri, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Sopiah, 2008, **Perilaku Organisasional**, edisi pertama, cetakan ketujuh, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Stoner, James A.F, 1986 *Manajemen*, Terjemahan Jilid 2, , Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sugiyono, 2004, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D**, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2009, **Metode Penelitian Bisnis**, cetakan ketujuh, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J, 1997, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Supriyadi Andhi, 2005. **Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bina Guna Kimia)**. Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Teuku Machmud, 2007, *Pengaruh Tingkat Kompetensi dan Tingkat Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Utama BKPM*, Jakarta.
- Tohardi Ahmad, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Veithzal Rivai, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Raja Garfindo Persada, Jakarta