

# Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar)

Samsul Huda dan Siti Sunrowiyati  
Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara  
Jl. Mastrip No. 59 Blitar, 66111, Jawa Timur

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ideal Cipta Yasa Blitar. Jumlah populasi adalah 37 orang, yang mana semua responden menjadi sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada CV. Ideal Cipta Yasa Blitar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.*

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.*

## **PENDAHULUAN**

Indonesia yang saat ini tengah berkembang dengan jumlah masyarakat yang banyak, dan ditambah dengan peningkatan penduduk yang signifikan, maka kebutuhan akan hunian, sarana umum seperti jalan, jembatan, rumah sakit, pasar, sekolah, dan lain-lain sangat diperlukan. Dengan demikian peranan pihak perusahaan jasa konstruksi untuk menyediakan sarana tersebut dirasa sangat penting, guna memenuhi kebutuhan pokok masyarakat tersebut. Disamping itu perusahaan jasa konstruksi dapat menyerap tenaga kerja dan mengurangi prosentase pengangguran di Indonesia.

Perusahaan jasa konstruksi juga dihadapkan dengan dilaksanakannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) pada akhir tahun 2015 dimana berdampak pada perusahaan kontaktor dari negara tetangga yang bebas bersaing dan memperebutkan proyek konstruksi di Indonesia. Ditengah ketatnya kondisi jasa konstruksi saat ini, perusahaan harus memperhatikan manajemen perusahaan untuk dapat bersaing. Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang di bentuk sesuai dengan tuntutan lingkungan usaha yang di jalani, agar perusahaan bisa bersaing dan berkompetisi dengan baik.

Realita kinerja karyawan pada CV. Ideal Cipta Yasa dinilai masih belum optimal. Sementara itu, hasil wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan terkait kinerja, peneliti menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain

kuantitas kerja karyawan yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, rendahnya ketaatan dalam bekerja, telat masuk setelah istirahat, serta pulang lebih cepat, masih adanya karyawan yang mengobrol diruangan kerja sedangkan karyawan yang lain sibuk menyelesaikan pekerjaannya, masih rendahnya inisiatif karyawan dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, kurangnya kerjasama antar karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi di perusahaan, karena kompensasi adalah suatu imbalan berupa uang yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi baik material maupun non material dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena akan memicu semangat kerja yang tinggi terhadap karyawan.

CV. Ideal Cipta Yasa merupakan perusahaan pelaksana jasa konstruksi yang bergerak di bidang pembangunan dan penyediaan barang di Kabupaten Blitar. Dalam melaksanakan pengerjaan jasa perusahaan memiliki permasalahan yang dihadapi, yakni krisis SDM. Adanya beberapa tenaga kerja yang mangkir dalam pengerjaan proyek menyebabkan pelimpahan beban kerja kepada tenaga kerja lain semakin bertambah, sementara itu kompensasi yang di peroleh tenaga kerja penerima limpahan tidak mengalami peningkatan. Hal ini tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Berkurangnya jumlah tenaga kerja yang mengerjakan proyek juga berpengaruh pada target waktu penyelesaian proyek. Suatu proyek yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu akan tetapi diperlukan tambahan waktu lagi untuk menyelesaikannya.

Salah satu proyek yang dilaksanakan oleh CV. Ideal Cipta Yasa adalah rehabilitasi drainase perkotaan Rehabilitasi Trotoar Jln Masjid. Pekerja yang diperlukan dalam melaksanakan proyek diperkirakan 33 orang, namun dalam pelaksanaannya terjadi ketidakpastian dalam jumlah pekerja yang hadir hanya sekitar 28-31 orang dan jarang sekali mencapai jumlah yang dibutuhkan. Pengerjaan proyek ini seharusnya dikerjakan dalam jangka waktu 90 hari akan tetapi penyelesaian proyek mencapai 102 hari.

## **KERANGKA TEORITIS**

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2012:7) manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sutrisno (2009:7) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu dalam perusahaan secara efektif dan efisien serta dapat digunakan sehingga tercapai tujuan bersama antara perusahaan dan karyawan menjadi maksimal.

### **Pengertian Kompensasi**

Pengertian menurut Swasto (2011:79) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan.

### **Tujuan Kompensasi**

Menurut Notoadmodjo dalam Sutrisno (2009:67), tujuan dari kompensasi yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

### **Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Rivai (2014:254) kompensasi terbagi dua yaitu :

1. Kompensasi Finansial (*financial compencation*)
  - a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji, upah, komisi, dan bonus.
  - b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan, dan sebagainya.
2. Kompensasi non finansial (*non financial compencation*) adalah bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:205) ada enam faktor diantaranya adalah:

1. Faktor Pemerintah
2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai
3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai
4. Ukuran Perbandingan Upah
5. Permintaan dan Persediaan
6. Kemampuan Membayar

Menurut Sutrisno (2009:184) besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1. Tingkat biaya hidup
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
3. Tingkat kemampuan perusahaan
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
6. Peran serikat buruh
7. Produktivitas
8. Kemampuan untuk membayar
9. Kesiediaan untuk membayar
10. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Menurut Pangbean dalam Notoatmodjo (2009:157) tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh yaitu: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.

### **Asas-asas Kompensasi**

Menurut Suwanto, dkk (2013:220,221) terdapat asas-asas yang penting diantaranya adalah :

1. Asas Keadilan
2. Asas Kelayakan dan Kewajaran

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2008:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Menurut Sinambela (2012:239) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Wirawan (2009:138) disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu bentuk upaya dalam menciptakan nilai dan sikap patuh pada aturan kerja tertentu agar karyawan bertanggungjawab pada pekerjaannya.

### **Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:131) disiplin kerja terbagi menjadi dua bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Nitisemito (2009:154) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu :

1. Ancaman
2. Kesejahteraan
3. Ketegasan
4. Partisipasi
5. Tujuan dan Kemampuan
6. Keteladanan Pimpinan
7. Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

### **Pengukuran Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja pegawai kantor atau Instansi dapat dikatakan baik, menurut Alfred R. Lateiner dalam Soejono dikutip oleh Rinoldy (2013:72) apabila :

1. Adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan jam kerja.
2. Ketaatan pegawai terhadap pakaian kerja.
3. Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor.
4. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar.
5. Adanya semangat pegawai dalam bekerja.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2009:444), disiplin kerja memiliki beberapa komponen :

1. Kehadiran.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.

3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
5. Bekerja etis.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Swasto (2011:43) kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Menurut Fahmi (2011:2) kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kesimpulan dari pendapat para peneliti tersebut kinerja merupakan cerminan dari hasil yang dicapai oleh seorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi tersebut didasarkan pada nilai pertanggungjawaban pada beban kerja karyawan tersebut.

### **Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2009:113) mempengaruhi kinerja :

1. Kemampuan individual
2. Usaha yang dicurahkan.
3. Dukungan organisasi

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006:156) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude personality*, dan motivasi
3. Faktor organisasi terdiri dari struktur organisasi dan *job design*.

### **Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2015:316) untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual yaitu :

1. *Quality*
2. *Productivity*
3. *Job knowledge*
4. *Reliability*
5. *Availability*
6. *Independence*

Menurut Prawirosentono (2008: 27) kinerja dapat diukur dengan yaitu:

1. Efektifitas
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

### **Hubungan Antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Kompensasi adalah bentuk balas jasa atau kontribusi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi dapat diberikan baik secara finansial dan non finansial. Kompensasi yang baik akan membentuk kinerja yang baik. Kompensasi merupakan hal yang dapat mendorong karyawan untuk giat bekerja. Begitupun juga dengan disiplin kerja, disiplin kerja merupakan sikap seorang karyawan dalam mematuhi norma dan

aturan yang ada dalam perusahaan. Jika disiplin dan kompensasi diterapkan secara bersama-sama dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan mempercepat keberhasilan tujuan perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu perusahaan akan meningkatkan pula kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

### **Hipotesa**

Dalam penelitian ini peneliti memiliki hipotesa sebagai berikut :

- Ha<sub>1</sub> : Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ideal Cipta Yasa.
- Ha<sub>2</sub> : Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ideal Cipta Yasa.
- Ha<sub>3</sub> : Kompensasi dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ideal Cipta Yasa.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu yang di perlukan sekitar 6 bulan, terhitung mulai bulan Februari sampai dengan bulan Juli 2017. Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi” dilakukan pada CV. Ideal Cipta Yasa yang beralamat di Jalan Irian nomor 27, Kelurahan Kanigoro, RT. 4 RW. 5, Kecamatan Kanigoro, Kabupaten Blitar.

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Dimana data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis dan diuji menggunakan alat bantu hitung SPSS berdasarkan hasil observasi dan kuesioner.

#### **Populasi dan Penelitian**

Populasi merupakan keseluruhan elemen penelitian, biasanya berupa orang, produk, lembaga, ataupun industri. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Ideal Cipta Yasa sebanyak 37 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam melakukan penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi objek yang dijadikan penelitian adalah seluruh karyawan CV. Ideal Cipta Yasa sebanyak 37 orang.

#### **Teknik Analisa Data**

##### **1. Editing**

*Editing* merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

##### **2. Coding**

*Coding* merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

*Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

4. *Tabulating*

*Tabulating* yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada CV Ideal Cipta Yasa terhadap seluruh karyawan tetap yang bekerja di perusahaan tersebut yang beralamat di Jalan Irian No. 27, RT. 04/RW. 05 Kelurahan Kanigoro, Kecamatan Kanigoro. CV Ideal Cipta Yasa didirikan dengan Akta Notaris Anang Susapto, SH. dengan nomor akta 96 tanggal 14 September 2006. Didirikan oleh Ibu Lilik Muslihati yang juga selaku pimpinan di perusahaan.

CV Ideal Cipta Yasa adalah perusahaan yang bergerak dibidang Pelaksana Jasa Konstruksi. CV. Ideal Cipta Yasa yang diawal pengembangannya masih mengandalkan anggota keluarga sebagai karyawannya, kemudian sekarang sudah memiliki 37 karyawan yang memiliki pekerjaan sesuai *jobdesknya*.

Struktur organisasi yang dipakai CV Ideal Cipta Yasa dalam menjalankan usahanya adalah dengan menggunakan bentuk struktur organisasi garis dan karyawan.

1. Direktur
2. Manager Keuangan
3. Drafter/Tukang Gambar
4. Pengawas
5. Bagian Logistik
6. Mandor

### Deskripsi Responden

Karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berpendidikan SMP yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 27% kemudian SMA yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 54% kemudian D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 5%, S1 sebanyak 5 orang atau sebesar 14%. Rata-rata rentang waktu lama bekerja karyawan yaitu 1-2 tahun sebanyak 5 karyawan atau sebesar 14% kemudian 2-3 tahun sebanyak 10 karyawan atau sebesar 27% dan rentang waktu lama bekerja karyawan yang paling banyak yaitu > 4 tahun sebanyak 22 karyawan atau sebesar 59%. Rata-rata jumlah besaran gaji yang diterima karyawan yaitu 1-2 juta sebanyak 30 karyawan atau sebesar 81% kemudian > 3 juta sebanyak 7 karyawan atau sebesar 19%.

### Distribusi Jawaban Responden

#### *Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi*

Responden sebesar 45,9% atau sebanyak 17 responden, setuju bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sebesar 51,3% atau sebanyak 19 responden. setuju bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan standar pada perusahaan. Sebesar 48,6% atau sebanyak 18 responden, setuju bahwa dengan gaji yang diterima saat ini karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sebesar 40,5% atau sebanyak 15 responden, setuju dengan gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan mereka. Sebesar 56,7% atau sebanyak 21 responden, setuju dengan mereka mendapatkan bonus diluar gaji yang saya terima.

#### *Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja*

Sebesar 56,7% atau sebanyak 21 responden, setuju bahwa mereka hadir ke tempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan. Sebesar 64,8% atau sebanyak 24 responden, setuju bahwa mereka selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugas yang di berikan. Sebesar 64,8% atau sebanyak 24 responden, setuju bahwa mereka selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan.

#### *Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja*

Sebesar 40,5% atau sebanyak 15 responden, tidak setuju bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan saat ini. Sebesar 40,5% atau sebanyak 15 responden, tidak setuju bahwa pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Sebesar 32,4% atau sebanyak 12 responden, ragu-ragu bahwa bidang pekerjaan yang mereka lakukan sudah sesuai dengan minat mereka saat ini.

### **Analisis Data**

#### *Hasil Uji Statistik Deskriptif*

Jawaban minimum responden sebesar 35 dan maksimum sebesar 60, dengan rata-rata total jawaban 47,59 dan standar deviasi sebesar 7,548. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) dan ragu-ragu (RR) dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS).

#### *Hasil Uji Kualitas Data*

##### 1. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah  $(n) = 37$  maka besarnya  $df = 37 - 2 = 35$ . Dengan  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,29. seluruh pernyataan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

##### 2. Uji Reliabilitas

Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi  $> 0,6$  yaitu 0,935 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas.

#### *Hasil Uji Asumsi Klasik*

##### 1. Uji Normalitas

Grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri. Jika data yang diuji lebih dari 50 gunakan Kolmogorof-Smirnov dan jika kurang dari 50 gunakan Shapiro-Wilk.

Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai sig. Shapiro-Wilk  $> 0,05$ . Uji Shapiro-Wilk memiliki nilai statistik sebesar 0,984 lebih besar dari 0,987. Maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi secara normal.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.



### 3. Uji Heterokedastisitas

Tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja yang menginterpretasikan variabel kinerja.

#### *Hasil Uji Hipotesis*

##### 1. Uji t (parsial)

Untuk variabel kompensasi sebesar 0,267 dengan t hitung sebesar  $0,068 < t$  tabel 2,032 dan tingkat signifikansi t lebih besar dari 0,05 (sig. T =  $0,068 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja pada hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai koefisien sebesar 0,740 dengan t hitung sebesar  $4,855 > t$  tabel 2,032 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig. T =  $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Uji F (simultan)

F-hitung (*F-statistic*) sebesar 42,270 lebih besar dari F tabel yaitu 3,275 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka,  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang berarti variabel independen kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

##### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

$KINERJA = 0,093 + 0,740$  (Disiplin Kerja)

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai konstanta sebesar 0,093 artinya jika disiplin kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah nol, maka kinerja nilainya adalah 0,740. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,740 mempunyai arti bahwa apabila disiplin kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

##### 4. Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square pada analisis regresi sebesar 0,696 yang berarti bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### **Pembahasan**

1. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. CV Ideal Cipta Yasa. Hasil yang diperoleh t hitung sebesar  $1,887 < t$  tabel sebesar 2,032 dan tingkat signifikansi t lebih besar dari 0,05 (sig.t =  $0,208 > 0,05$ ).
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Ideal Cipta Yasa. Hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $4,855 > t$  tabel 2,032 dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig.t =  $0,000 < 0,05$ ).
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Ideal Cipta Yasa. Hal ini dapat dilihat dari kompensasi dan disiplin kerja yang memberikan nilai F hitung sebesar 42,270 lebih besar dari F tabel yaitu 3,275 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Ideal Cipta Yasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristina Nugi Keran, 2012 yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun penelitian lain yang dilakukan oleh Sagita Sukma Haryani et,al (2015) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Ideal Cipta Yasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Reza, Regina Aditya (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Ideal Cipta Yasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Firziyanah Mustika Utami (2014) yang menyatakan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Pimpinan CV Ideal Cipta Yasa hendaknya memberikan arahan dan perhatian yang mampu mendorong kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja. Apabila karyawan tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib, maka diharapkan akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja hendaknya dijadikan pertimbangan dalam menentukan kenaikan pangkat atau jabatan bagi karyawan sehingga memacu semangat karyawan dalam bekerja. Adanya evaluasi mengenai masalah disiplin kerja juga diperlukan agar tingkat ketidak disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat berkurang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human Resource Management) (Edisi 14)*. Salemba Empat. Jakarta
- Fahmi, Irham, 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta Bandung.
- Fajar, Al, Siti, Tri Heru, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akutansi*. Vol. 11 No. 2
- Haryani, Sagita Sukma, Djambur Hamid, Heru Susilo. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)*. Universitas Brawijawa. Malang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, SP, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi*. Cetakan Keenam Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta

- Keran, Kristina Nugi. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*. Universitas Esa Unggul. Jakarta
- Lakoy, Frisky, dan Gainer. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Vol.1 No.4
- Mangkunegara, Prabu, dan Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. PT Remaja Rosdakarya. Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 2009. *Wawasan Studi Kelayakan dan Evaluasi Proyek (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. Grafindo Persada. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Suwanto, Priansa dan Donni Juni. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Ketiga. Alfabeta. Bandung
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press. Malang
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Veitzal dan Sagala Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Wibowo, Prof. Dr. 2012. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta
- Yuniarsih, Tjuju, Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung