

cek 2

by Siti Penataran 2 Cek

Submission date: 09-Mar-2021 03:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 1528249780

File name: 398-Article_Text-677-1-10-20190701_2.docx (36.53K)

Word count: 3605

Character count: 23160

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

Samsul¹³Huda dan Siti Sunrowiyati
Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara
Jl. Mastrip No. 59 Blitar, 66111, Jawa Timur

Abstrak

3
Pada penelitian ini memiliki tujuan bahwa apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ideal Cipta Yasa Blitar. Populasi pada penelitian ini berjumlah 37 orang, semua responden tersebut menjadi sampel dari penelitian ini. Pada penelitian di CV. Ideal Cipta Yasa Blitar ini peneliti menggunakan data primer dimana data tersebut menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner dengan respondennya yaitu para karyawan perusahaan. Penelitian ini menggunakan teknik data analisis regresi linier berganda melali pengoperasian program SPSS. Hasil dari penelitian ini ialah variabel kompensasi terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh, akan tetapi disiplin kerja memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada saat ini jumlah masyarakat indonesia sangat berkembang banyak, sehingga tingkatan penduduk menjadi banyak dan signifikan, oleh karena itu tingkat kebutuhan penduduk juga akan meningkat dan akan sangat memerlukan sarana umum, rumah atau tempat tinggal, sekolah, rumah sakit dan lain sebagainya. Adanya hal tersebut dirasa sangatlah penting untuk perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dalam penyediaan sarana prasarana untuk pemenuhan keperluan pokok penduduk. Selain hal tersebut tenaga kerja yang dapat terserap oleh perusahaan konstruksi akan mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Indonesia.

Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang terjadi pada tahun 2015 akan dihadapi oleh perusahaan jasa konstruksi yang mana hal tersebut akan memiliki dampak kepada perusahaan –perusahaan kontraktor asing dan akan menimbulkan persaingan ketat dalam berebut proyek konstruksi yang ada di Indonesia. Ditengah ketatnya kondisi jasa konstruksi saat ini, perusahaan harus memperhatikan manajemen perusahaan untuk dapat bersaing. Perlunya penerapan sistem manajemen sumber daya manusia pada perusahaan sebagai tuntutan dalam menjalani lingkungan usaha, sehingga dapat dengan baik perusahaan tersebut dalam berkompetisi dan bersaing.

Pada realitasnya kinerja karyawan CV. Ideal Cipta Yasa belum memperoleh nilai yang optimal. Sementara itu, berdasarkan dari hasil wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan terkait kinerja terdapat masalah yang berkaitan dengan indikator kinerja diantaranya kuantitas kerja karyawan yang harus ditingkatkan untuk menunjang

terselesaikannya tugas atau pekerjaan karyawan sehingga tepat waktu, kualitas hasil kerja karyawan yang masih harus ditingkatkan, sikap taat aturan yang masih kurang, kedisiplinan kerja setelah istirahat yang masih kurang dan jam pulang karyawan yang lebih awal, masih ada beberapa karyawan yang kurang bisa memanfaatkan waktu untuk bekerja, kurangnya inisiatif karyawan untuk memanfaatkan waktu dengan bijak sesuai pekerjaannya masing-masing dan juga antar karyawan kurang bisa bekerja tim atau bekerjasama.

Adapun faktor lainnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, yang mana kompensasi sendiri merupakan imbal hasil yang dapat diukur dengan rupiah yang mana diberikan perusahaan untuk membalas pekerjaannya dari karyawannya. Karyawan yang mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaannya akan secara otomatis terpacu untuk semangat bekerja di perusahaan, karena baik secara material maupun non material jika suatu jerih payah seseorang dihargai maka otomatis orang tersebut akan merasa bahagia dimana rasa tersebut yang dapat memacu semangat kerja karyawan.

CV. Ideal Cipta Yasa ialah salah satu perusahaan penyedia jasa konstruksi yang ada di Kabupaten Blitar pada bidang penyedia barang bangunan. Perusahaan memiliki beberapa masalah yang dihadapinya selama pelaksanaan kegiatan operasionalnya salah satunya kurangnya sumber daya manusia (SDM). Hal ini terjadi karena ada beberapa karyawan tenaga kerja yang mangkir kerja sehingga terjadi pelimpahan pekerjaan terhadap karyawan lainnya, sedangkan kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja tersebut tetap tidak ada peningkatan. Pada kasus ini sesacar tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut kurang optimal. Jumlah tenaga kerja yang kurang memadai ini akan mempengaruhi waktu terselesaikannya proyek yang telah ditargetkan, sehingga proses penyelesaian proyek memerlukan tambahan waktu lagi agar selesai.

CV. Ideal Cipta Yasa mengerjakan beberapa proyek konstruksi, salah satunya ialah rehabilitasi trotoar di Jln. Masjid (rehabilitasi drainase). Pada proyek tersebut perusahaan memperkirakan jumlah tenaga kerja sebanyak 33 karyawan, namun pada kenyataannya jumlah karyawan yang hadir atau bekerja hanya berkisar antara 28-31 karyawan sehingga jumlah tersebut tidak sesuai dengan pa yang sudah di perkirakan. Hal tersebut mengakibatkan kemoloran waktu penyelesaian proyek yang di targetkan selesai dalam jangka 90 hari akan mengalami kemunduran hingga 102 hari.

KERANGKA TEORITIS

Sumber Daya Manusia

⁸ Hasibuan (2012:7) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni atau ilmu yang didalamnya mengatur peran dan menghubungkan tenaga kerja agar dapat melakukan pekerjaannya menjadi lebih efisien dan efektif dalam membantu mewujudkan kinerja operasional seperti perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sutrisno (2009:7) yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem untuk membuat rencana agar tujuan perusahaan dapat dijalankan secara terpadu, hal tersebut meliputi perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, mengembangkan usaha, integritas, pemberian kompensasi, pengawasan, memelihara dan memutuskan suatu hubungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang didalamnya mengandung arti cara perusahaan dalam mengatur peranan hubungan para

tenaga kerja individu yang berada dalam perusahaan agar berjalan secara efektif dan efisien dan juga dapat digunakan perusahaan untuk lebih mudah dalam mencapai tujuannya baik antara perusahaan dengan karyawan.

Pengertian Kompensasi

Pengertian menurut Swasto (2011:79) dikemukakan bahwa kompensasi merupakan hasil yang diterima karyawan dari kontribusi yang telah dilakukannya baik secara mental maupun fisik yang telah berkembang dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012:118) mengemukakan dimana kompensasi merupakan segala sesuatu yang didapatkan oleh karyawan berupa mata uang rupiah, barang baik langsung maupun tidak langsung dari penyelesaian setiap tugas yang diberikan oleh 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. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja.
2. Terjaminnya rasa keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Mendapatkan karyawan yang memiliki mutu.
5. Mampu mengendalikan biaya.
6. Memenuhi peraturan perusahaan.

Jenis-jenis Kompensasi

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

1. Kompensasi Finansial (*financial compensation*), yaitu:
 - a. Kompensasi secara langsung terbagi atas upah, gaji bonus dan komisi.
 - b. Kompensasi secara tidak langsung diantaranya fasilitas, asuransi, tunjangan, uang cuti dan lain sebagainya.
2. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) adalah suatu bentuk imbalan untuk mengukir kepuasan yang didapatkan oleh para pekerja atas tugas yang telah dikerjakannya baik dari lingkungan fisik ataupun psikologi perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Kerja

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

1. Pemerintah
2. Penawaran antar Perusahaan dan Pegawai
3. Standarisasi Biaya Hidup Pegawai
4. Perbandingan Ukuran Upah
5. Persediaan dan Permintaan
6. Kemampuan Memberi

Menurut Sutrisno (2009:184) tinggi rendahnya suatu kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut, di antaranya:

1. Besarnya biaya hidup
2. Besarnya kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
3. Kemampuan perusahaan
4. Besar kecilnya tanggung jawab dan jenis pekerjaan
5. Berlakunya peraturan perundang-undangan
6. Peran serikat buruh

7. Produktivitas
8. Kemampuan untuk membayar
9. Kesiapan untuk membayar
10. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Menurut Pangabean (2009:157) pengaruh tinggi rendahnya kompensasi ditandai dengan adanya serikat pekerja, penawaran dan penerimaan, produktivitas, pemerintahan, biaya hidup, dan kemampuan untuk membayar.

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) yang dimaksud dengan disiplin kerja merupakan bekerja dengan tidak melanggar aturan yang sudah diberlakukan pada tempat kerja sehingga seseorang yang sedang bekerja dapat mengerjakan tugasnya secara teratur dan tekun sesuai ketentuan. Sedangkan menurut Wirawan (2009:138) yang dimaksud dengan disiplin ialah sikap patuh terhadap aturan yang diberikan oleh organisasi melalui prosedur kerja, norma budaya dan kode etik dimana setiap aturan yang berlaku di patuhi oleh seluruh organisasi dalam mengelola produk dan melakukan pelayanan kepada konsumen.

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) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2009:154) ada hal-hal yang menjadi penunjang keberhasilan dalam mendisiplinkan karyawan yaitu :

1. Memberi ancaman
2. Sejahtera
3. Tegas
4. Keikutsertaan
5. Kemampuan dan Tujuan
6. Teladan dari Pimpinan
7. Keteladanan pemimpin yang harus diperhatikan dalam menegakkan kedisiplinan karena sangat besar pengaruhnya.

Pengukuran Disiplin Kerja

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

1. Terdapat sikap pegawai yang taat pada aturan jam kerja.
2. Menaati aturan mengenai tata pakaian kantor pegawai.
3. Perlengkapan kantor harus dijaga saat penggunaannya.
4. Hasil kerja sesuai standar kuantitas dan kualitas.

5. Terdapat semangat bekerja dari pegawai.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009:444), ada beberapa komponen yang dimiliki oleh disiplin kerja, yaitu:

1. Presensi.
2. Taat terhadap arturan kerja yang ada.

3. Standar kerja yang harus ditaati.
4. Kewaspadaan tinggi.
5. Etika dalam bekerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:94) yang dimaksud dengan kinerja pegawai ialah seseorang yang telah mencapai hasil kerja dari melaksanakan beberapa tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan ketepatan waktu dan pengalaman yang cakap. Menurut Swasto (2011:43) yang dimaksud dengan kinerja ialah individu atau kelompok organisasi yang telah menyelesaikan suatu pekerjaan yang berkuantitas dan berkualitas. Menurut Fahmi (2011:2) yang mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perolehan hasil dari suatu organisasi baik yang bersifat profit maupun non profit selama periode waktu tertentu.

Kesimpulan dari pendapat para peneliti tersebut kinerja adalah cerminan dari pencapaian hasil dari seorang atau kelompok yang telah berhasil menyelesaikan tugas yang diamanahkan. Berdasarkan dari nilai pertanggungjawaban dari seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi tersebut menjadi beban karyawan tersebut untuk diselesaikan.

Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

1. Kemampuan dari seseorang
2. Usaha yang dicurahkan.
3. Dukungan organisasi

Menurut Simamora (2006:156) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual meliputi latarbelakang, demografi, dan kemampuan
2. Faktor psikologis meliputi *attitude personality*, motivasi, dan persepsi
3. Faktor organisasi meliputi *job design* dan struktur organisasi.

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. Efektivitas
2. Tanggungjawab
3. Kedisiplin
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. Kinerja karyawan yang meningkat secara keseluruhan akan meningkatkan juga proses kerja yang semakin lancar dan proses kerja tersebut dapat mempermudah organisasi yang terkait untuk mencapai tujuannya.

Hipotesa

Dalam penelitian ini peneliti memiliki hipotesa sebagai berikut :

Ha₁ : Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ideal Cipta Yasa.

Ha₂ : Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ideal Cipta Yasa.

Ha₃ : Kompensasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara simulutan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ideal Cipta Yasa.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan yang dihitung mulai bulan Februari hingga bulan juli 2017. Judul penelitian ini ialah "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi" pada CV. Ideal Cipta Yasa dengan di Jalan Irian nomor 27, Kelurahan Kanigoro, RT. 4 RW. 5, Kecamatan Kanigoro, Kabupaten Blitar.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitan ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dimana perolehan data yang dianalisis menggunakan sampel populasi penelitian dengan metode statistik dan diinterpretasikan. Perolehan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi dengan alat bantu analisis SPSS.

Populasi dan Penelitian

Populasi dapat diartikan bahwa mumlah dari seluruh bagian objek penelitian yang dapat berwujud manusia, barang, instansi maupun perusahaan. Pada penelitian ini menggunakan populasi karyawan CV. Ideal Cipta Yasa yang berjumlah 37 karyawan.

Sampel merupakan sebagian yang diambil dari karakteristik dan jumlah populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metoda sampel jenuh. Sampling jenuh ialah dimana seluruh bagian dari populasi menjadi sampel, sehingga sampel dari penelitian ini ialah semua karyawan CV. Ideal Cipta Yasa yang berjumlah 37 karyawan.

Teknik Analisa Data

1. Editing

Editing ialah teknik statistik yang digunakan untuk tujuan memproses dan menyesuaikan data penelitian agar meperudah proses pemberian kode dan data

10 pemrosesan.

2. Coding

Coding adalah pemberian tanda yang dilakukan pada jawaban kuesioner. Tujuan yang dicapai agar jawaban lebih sederhana.

3. *Scoring*
Scoring ialah proses pengubahan data kualitatif menjadi kuantitatif. Penentuan skor ini menggunakan skala likert lima kategori penilaian.
4. *Tabulating*
Tabulating ialah tabel yang diperoleh dengan menyajikan data. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap CV. Ideal Cipta Yasa yang bertempat di Jln. Irian No. 27, Rt. 04/Rw. 05, Kel. Kanigoro, Kec. Kanigoro, Akta pendirian CV. Ideal Cipta Yasa didirikan oleh Notaris Anang Susapto, SH. nomor akta 96 pada tanggal 14 September 2006 dengan pendiri seorang ibu bernama Lilik Muslihati.

CV. Ideal Cipta Yasa merupakan suatu perusahaan yang bergerak sebagai penyedia jasa konstruksi. Awal mula CV. Ideal Cipta Yasa berkembang hanya dikerjakan oleh anggota keluarganya saja, lalu seiring berjalannya waktu karyawannya bertambah menjadi 37 orang sesuai dengan bagiannya masing-masing.

Struktur organisasi yang dipakai CV Ideal Cipta Yasa ialah bentuk struktur organisasi garis dan karyawan.

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

Deskripsi Responden

Pendidikan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah berpendidikan SMP, SMA, D3 dan S1 yang mana masing masing memiliki jumlah dan persentase sebanyak 10 orang dan sebesar 27% berpendidikan SMP, 20 orang dan sebesar 54% berpendidikan SMA, 2 orang dan sebesar 5% berpendidikan D3, dan yang terakhir sejumlah 5 orang dengan persentase 14% berpendidikan S1. Dilihat dari rentang waktu bekerja karyawan, dapat di peroleh rata-rata bekerja selama 1-2 tahun dengan jumlah 5 orang karyawan sebesar 14%, 2-3 tahun berjumlah 10 orang karyawan sebesar 27% dan karyawan yang waktu bekerja > 4 tahun lebih besar dengan jumlah 22 orang karyawan sebesar 59%. Jika dilihat dari besaran gaji yang didapatkan oleh karyawan dengan gaji sebesar 1-2 juta sebanyak 30 karyawan sebesar 81% dan karyawan dengan gaji > 3 juta sebanyak 7 orang setara dengan 19%..

Distribusi Jawaban Responden

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi

Dari data yang dikumpulkan oleh peneliti terdapat 17 responden atau setara dengan 45,9% yang menyetujui pendapatan gaji mereka telah sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Responden sebanyak 19 orang atau setara dengan 51,3% karyawan yang didapat sesuai satandar. Terdapat juga karyawan yang menyetujui bahwa gaji yang diterima dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik responden tersebut berjumlah 18 orang dengan persentase 48,6%. Dilihat dari tingkat pemenuhan kebutuhan, terdapat 15 orang yang menjadi responden atau 40,5% yang menyetujui hal tersebut. Disisi lain karyawan yang menyetujui menerima bonus tambahan sebesar 21 orang atau 56,7%.

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

Mengenai disiplin kerja terdapat karyawan yang bekerja datang tepat waktu sebesar 21 orang atau 56,7% responden di setujui. Terhadap penyelesaian tugas yang diberikan sesuai waktu yang ditargetkan terdapat 24 orang atau 64,8% responden yang setuju. Dilihat dari ketepatan waktu yang telah diberikan untuk menyelesaikan tugas terdapat 24 orang atau 64,8% responden yang menyetujuinya.

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja

Mengenai kinerja, terdapat 15 orang atau 40,5% responden yang tidak menyetujui dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilan dibidangnya. Juga terdapat 15 orang atau 40,5% yang tidak menyetujui bahwa karyawan yang bekerja sesuai dengan kemampuan mereka. Pada jawaban responden yang ragu-ragu ada 12 orang atau 32,4% karyawan melakukan pekerjaan yang kurang diminati.

Analisis Data

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Responden dengan jawaban minimum sebesar 35 dan responden dengan jawaban maksimum sebesar 60, dengan total jawaban rata-rata sebesar 47,59 dan standar deviasi sebesar 7,548. Dimana dapat diartikan bahwa rata-rata minimum responden pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), dan Ragu Ragu (RR), sedangkan pada rata-rata maksimum repondden denganjawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah (n) = 37 sehingga besarnya $df = 37 - 2 = 35$. Dimana $\alpha = 0,05$ dan diperoleh 0,29 r tabel, seluruh pernyataan tersebut valid. Hal ini dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari semua item pernyataan pada level 0,05 dimana nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6 hal ini menunjukkan adanya suatu variabel atau konstruk itu reliabel. Pada variabel kompensasi terdapat nilai Cronbach Alpha > 0,6 yaitu 0,935 dimana ditunjukkan bahwa derajat reliabilitas di terima.

7 *Hasil Uji Asumsi Klasik*

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilihat dari grafik histogram residual memiliki distribusi normal dan membentuk simetris tidak menceng ke kiri ataupun ke kanan. 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 menunjukkan bahwa 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 nilai VIF yang dimiliki oleh variabel independen < 10. Maka kesimpulannya ialah penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Pada uji heterokedastisitas tidak terdapat pola yang jelas dimana penyebaran titik terdapat diatas dan dibawah antara angka 0 dengan sumbu Y. Dari sini disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini, sehingga variabel kinerja yang diinterpretasikan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja layak untuk model regresi ini.

1 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Hasil uji t menunjukkan variabel kompensasi sebesar 0,267, t hitung sebesar 0,068 < t tabel 2,032 dengan tingkat signifikan t lebih besar dari 0,05 (sig.T=0,068 > 0,05). Maka kesimpulannya adalah Ha ditolak dan Ho diterima dimana secara parsial kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja pada hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai koefisien 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 Ha diterima dan Ho ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (simultan)

Hasil uji F-hitung (*F-statistic*) sebesar 42,270 yang mana hal tersebut lebih besar dari F tabel yaitu 3,275 dan nilai probabilitas 0,000 yang dapat diartikan bahwa nilai probabilitas berada dibawah nilai signifikansi 0,05. Sehingga, Ho ditolak dan Ha diterima yang mana variabel independennya (kompensasi) dan variabel terikatnya (disiplin kerja) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

$KINERJA = 0,093 + 0,740 (\text{Disiplin Kerja})$

Berdasarkan kesimpulan dari persamaan yang telah disebut diatas, dapat diketahui bahwa, nilai konstanta sebesar 0,093 yang mana dapat diartikan bahwa kinerja (X2) bernilai nol, jadi nilai dari kinerja ialah adalah 0,740. Disiplin kerja yang mempunyai koefisien regresi sebesar 0,740 maka dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja mengalami pertambahan atau mengalami peningkatan 1 satuan, maka kenaikan yang sama akan dialami juga oleh peningkatan melalui asumsi variabel tetap maupun konstan yang lain sebagainya.

4. Koefisien Determinasi

Berdasarkan dari hasil analisis regresi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,696 berarti variabel independen (disiplin kerja) mampu menjelaskan variabel dependennya (kinerja) sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,4% merupakan beberapa faktor yang tidak perlu ada penjelasan pada model penelitian ini.

Pembahasan

1. Secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh 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. Kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial oleh disiplin kerja CV Ideal Cipta Yasa. Hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,855 > t tabel 2,032 dan tingkat signifikan t lebih kecil dari 0,05 (sig.t = 0,000 < 0,05).
3. Secara simluta kompensasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh antara keduanya terhadap kinerja karyawan CV Ideal Cipta Yasa. Dapat dilihat dari nilai F yang ditunjukkan oleh kompensasi dan disiplin kerja sebesar 42,270 lebih besar dari F tabel yaitu 3,275 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti kurang dari nilai signifikansi 0,05.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan CV. Ideal Cipta Yasa. Hasil ini selaras dengan penelitian Kristina Nugi Keran, 2012 dimana dinyatakan bahwa antara kompensasi dengan kinerja tidak berpengaruh, akan tetapi disisi lain terdapat penemuan yang menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh seperti halnya penelitian Sagita S³ma Haryani et,al (2015).
2. Adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada CV Ideal Cipta Yasa. Seperti halnya penemuan yang dinyatakan oleh Reza, Regina Aditya (2010) dimana terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ideal Cipta Yasa. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firzianah Mustika Utami (2014) dimana dinyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Pimpinan CV Ideal Cipta Yasa seharusnya mampu mendorong kesadaran diri karyawan dengan memberi beberapa arahan mengenai tanggungjawab dan tugas yang akan meningkatkan sikap disiplin kerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kesadaran karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sesuai peraturan ketertiban yang diberlakukan. Hal ini ditandai jika semakin tinggi tingkat kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan dan tata tertib dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya maka akan secara otomatis gairah dalam menjalankan pekerjaannya akan tumbuh dan kinerja karyawan juga akan tercipta semakin bagus. Selanjutnya yang perlu menjadikan pertimbangan untuk meningkatkan jabatan ialah disiplin kerja dimana jika karyawan disiplin saat bekerja maka akan mendapat kenaikan pangkat sehingga dapat memacu semangat kerja dari karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Diperlukan juga proses evaluasi terhadap disiplin kerja dimana tingkat kedisiplinan karyawan dapat meningkat setelah adanya proses evaluasi ini.

cek 2

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	6%
2	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	3%
3	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	1%
4	www.scribd.com Internet Source	1%
5	berbagaiskripsi.blogspot.com Internet Source	1%
6	jurnal.umrah.ac.id Internet Source	1%
7	text-id.123dok.com Internet Source	1%
8	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1%
9	studentjournal.petra.ac.id Internet Source	<1%

10	id.scribd.com Internet Source	<1 %
11	Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene, Sofia A. P. Sambul. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado", JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 2019 Publication	<1 %
12	Submitted to River Ridge High School Student Paper	<1 %
13	journal.stieken.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 17 words