

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PLN Kota Bandar Lampung

Nanda Pramana Putra¹, Susi Indriyani², Rina Lolyana³

Program Studi Manajemen STIE Krakatau Lampung¹

Program Studi Manajemen Universitas Mitra Indonesia²

Program Studi Manajemen Universitas Mitra Indonesia³

Email : nandapramana24@gmail.com, rinaloly123@gmail.com, susiindri@umitra.ac.id

Abstract

The purpose of this research is explanatory (explanatory research), which examines three variables that explain the effect of compensation and discipline on employee performance at the PLN office in Bandar Lampung. Methods of data analysis using quantitative descriptive data. Quantitative descriptive analysis is used to analyze statistically in order to test the research hypothesis on the data obtained by calculating it using SPSS software. The sample was taken as much as the population of employees at the PLN office, namely 58 employees.

From the results of data processing, it has been found that the answer to the hypothesis is as follows: there is an effect of compensation on employee performance, with a level of influence (R-square) of 33.9%. There is an influence of work discipline on employee performance with an influence level of 30.8%. There is an effect of compensation and work discipline together on employees with a level of influence of 35.1%

Keywords: *Compensation, Discipline and Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah eksplanatori (*eksplanatory research*) yaitu meneliti tiga variabel yang menjelaskan tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PLN Kota Bandar Lampung. Metode Analisis Data menggunakan data deskriptif kuantitatif. Analisa deskriptif Kuantitatif digunakan untuk menganalisa secara statistik guna melakukan uji hipotesis penelitian terhadap data yang diperoleh dengan perhitungannya menggunakan software SPSS. Sampel diambil sebanyak populasi karyawan yang ada pada kantor PLN yaitu 58 orang karyawan.

Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut: terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 33,9%. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh sebesar 30,8%. Terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap karyawan dengan tingkat pengaruh sebesar 35,1%

Kata Kunci: *Kompensasi, Disiplin Dan Kinerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu dalam kondisi saat ini peran sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi.

Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini.

Untuk mewujudkan efektivitas kerja karyawan suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerja organisasi secara totalitas dapat dilakukan melalui sistem kompensasi yang baik dan upaya

peningkatan disiplin karyawan melalui berbagai program dan mekanisme pendisiplinan karyawan secara komprehensif.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam organisasi. Ketidak disiplin dalam diri karyawan dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran bekerja. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Karyawan yang disiplin adalah karyawan yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki. Berkaitan dengan disiplin kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan terdapat faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja selain faktor diatas.

Kinerja karyawan dikatakan baik bila seorang dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Menurut berbagai penelitian mengatakan bahwa untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya seorang karyawan disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap, mental dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi, agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan disiplin bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dengan situasi tertentu. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih tepat dan cepat selesai. Pekerjaan yang tepat dan cepat selesai merupakan prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya. Peneliti tertarik mengambil suatu faktor guna di uji secara empiris pengaruhnya dengan disiplin kerja. Salah satu faktor yang akan diuji dalam penelitian ini adalah faktor balas jasa (kompensasi). Kompensasi menjadi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan sendiri, keluarga dan masyarakat. Salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi adalah keadilan. Bagi instansi pemerintah, kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena hal tersebut mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi. Keadilan diartikan sebagai keseimbangan antara masukan yang dibawa masuk oleh individu karyawan ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan informasi dari kantor PLN kota bandar Lampung , keadan yang terjadi adalah belum terpenuhinya kompensasi materi yang berupa insentif dan penghargaan lainnya bagi para karyawan sehingga disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan belum optimal, masih rendahnya disiplin kerja karyawan hal ini terlihat dari karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal sehingga berakibat terhadap lambatnya penyelesaian tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, serta masih rendahnya kinerja karyawan terlihat dari penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat pada waktunya.

Tabel 1.1 Tingkat kehadiran karyawan pada kantor PLN kota Bandar Lampung

NO	Bulan	Tingkat kehadiran target %	Tingkat kehadiran realisasi %
1	Januari	100%	75%
2	Februari	100%	78%
3	Maret	100%	75%
4	April	100%	75%
5	Mei	100%	80%
6	Juni	100%	80%
7	Juli	100%	80%
8	Agustus	100%	75%
9	September	100%	80%
10	Oktober	100%	85%
11	November	100%	87%
12	Desember	100%	87%
Rata-rata			89%

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada kantor PLN Kota Bandar Lampung”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan proposal tesis ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PLN Kota Bandar Lampung
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PLN Kota Bandar Lampung
3. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PLN Kota Bandar Lampung

Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Menurut Handoko (2000: 181) kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan, baik itu berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi. Dalam kompensasi itu sendiri, lebih lanjut dijelaskan oleh beliau bahwa kompensasi bukan sekedar gaji atau upah, melainkan terdapat suatu sistem kesejahteraan karyawan dan insentif di dalamnya yang dapat meningkatkan produktivitas.

Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (tohardi, 2002: 411). Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Dari pengertian diatas dapat diketahui ciri-ciri imbalan atau kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan keuangan.
2. Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.
3. Kompensasi merupakan penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada organisasi, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional.

Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (1997: 135), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Sigian (1996: 145), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan organisasi maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan. (Simamora, 2004: 610). Karyawan yang disiplin menurut Sastrohadwiryono (2003: 291) adalah karyawan yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan suatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan. Handoko (2000: 129-130), menyebutkan tipe-tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi; Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.
2. Pendisiplinan yang bersifat membangun; Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.
3. Keadilan dalam pendisiplinan; Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membeda-bedakan antar karyawan.
4. Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen; Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika karyawan yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.
5. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar

Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

Kinerja Karyawan

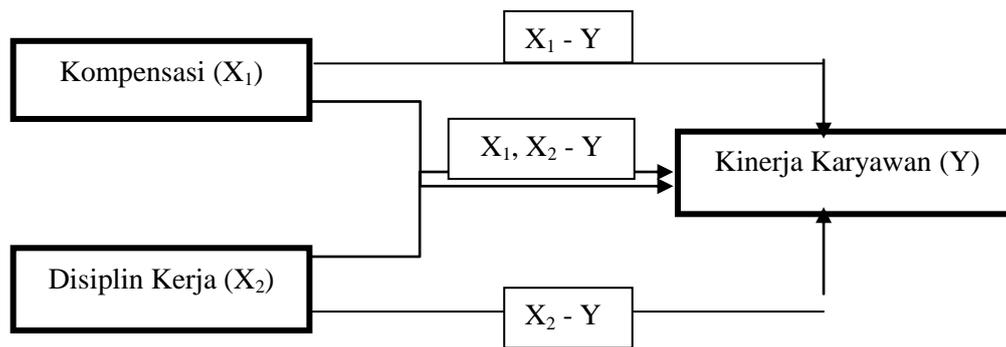
Menurut Simamora (2001: 400) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut sulistiyani (2003: 223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibun (2001: 34), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dengan demikian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecualli sudah amat buruk atau segalan sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Juga dapat diartikan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya, standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2000: 135-137) penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kinerja; Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi; Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan; Promosi transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan; Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier; Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing; Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departmen personalia
7. Ketidakakuratan informasional; Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak diambil tepat.
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan; Prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kinerja yang adil; Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal; Kadang-kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

H1 : Ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Ada pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Ada pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada pemecahan masalah yang ditujukan untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain secara analisis deskriptif kualitatif. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Ciri-ciri penelitian explanatory deskriptif sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena
2. Menerangkan hubungan (korelasi)
3. Menguji hipotesis yang diajukan
4. Membuat prediksi (forecasting), kemungkinan atau dugaan-dugaan
5. Memberikan arti atau makna atau implikasi pada suatu masalah yang diteliti.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah eksplanatori (*eksplanatory research*) yaitu meneliti tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

Definisi Operasional Variabel (X_1 , X_2 & Y) dan Sekala Pengukuran :

1. Kompensasi (X_1)

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi berdasarkan pendapat Handoko (2000: 185) yaitu:

- 1) Gaji; didefinisikan sebagai kompensasi yang berupa gaji pokok.
- 2) Insentif; dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kompensasi yang berupa insentif kegiatan atau momen tertentu.
- 3) Tunjangan kesempatan; dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kompensasi yang berupa tunjangan kenaikan pangkat atau kedudukan dan tunjangan hari raya.
- 4) Program perlindungan; dalam penelitian ini didefinisikan sebagai tunjangan asuransi kesehatan.
- 5) Tunjangan fasilitas; dalam penelitian ini didefinisikan sebagai adanya tunjangan kendaraan dan adanya ruang kantor yang layak.

2. Disiplin kerja (X_2) Indikatornya adalah menurut Soejono (1997: 67) yang menjadi indikator pengukuran disiplin kerja adalah:

- 1) Ketepatan waktu; Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
 - 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik; Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
 - 3) Tanggungjawab yang tinggi; Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
 - 4) Ketaatan terhadap aturan kantor; Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.
3. Kinerja Karyawan (Y) Indikatornya adalah:
- 1) Loyalitas; Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada perusahaan, mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.
 - 2) Semangat kerja; Organisasi harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas di suatu organisasi.
 - 3) Kerjasama; Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk berkerjasama dalam lingkungan perusahaan.
 - 4) Prakarsa; Prakarsa ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.
 - 5) Tanggungjawab; Tanggung jawab ini harus dimiliki oleh setiap karyawan baik ia berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level rendah.
 - 6) Pencapaian hasil kerja karyawan mencapai target yang ditetapkan bersama oleh organisasi.

Metode Pengumpulan Data

Kuisisioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup yang diajukan kepada responden. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data deskriptif yang dikuantifikasikan yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dengan model kajian skala likert dengan 5 alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan dalam daftar kuisisioner.

Populasi Dan Sampel

Menurut arikunto (2006) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15 persen. Menurut data yang ada jumlah karyawan di kantor PLN kota Bandar Lampung adalah 58 orang, dengan demikian peneliti ini menggunakan sampel populasi atau penelitian populasi.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kompensasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel = 0,254. Dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0,510$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kompensasi tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Disiplin Kerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} = 0,554$ lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Disiplin Kerja tersebut valid dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

c. Variabel Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja karyawan memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata $r_{hitung} 0,530$ lebih besar dari $r_{tabel} 0,254$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen Variabel**a. Variabel Kompensasi**

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas Kompensasi variabel mempunyai nilai cronbach Alpha sebesar 0,671 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar $0,671 > 0,60$.

b. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas Disiplin Kerja variabel mempunyai nilai cronbach Alpha sebesar 0,652 dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0,651 > 0,60$.

c. Variabel Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas **Kinerja** karyawan mempunyai nilai cronbach Alpha sebesar 0,763 dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0,763 > 0,60$.

Uji Hipotesis**a. Analisis Kuantitatif Perhitungan pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka diperoleh koefisien determinasi kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.329	3.46633

a. Predictors: (Constant, X_1)

Koefisien determinasi (KD) = $R^2 = 0,339 \times 100\% = 33,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dikantor PLN Kota Bandar Lampung sebesar 33,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

b. Perhitungan pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka diperoleh koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10 Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.555a	.308	.297	3.54794

a. Predictors: (constant), X_2

Koefisien determinasi (KD) = R^2 0,308 x 100% = 30,8%. dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 30,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis Simultan**Anova^b**

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	433.501	2	216.750	18.090	.000 ^a
Residual	802.799	67	11.982		
Total	1236.300	69			

a. Predictors (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} = memperoleh hasil 18,090 dan jauh lebih besar dari $F_{tabel} = 4,007$, pada taraf signifikan 5% dengan responden 58 karyawan. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari $F_{tabel} = 4,007$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dikantor PLN Kota Bandar Lampung sebesar 35,1 %.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dikantor PLN Kota Bandar Lampung hal ini terbukti hasil perhitungan uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 5,907 dan hasil $t_{hitung} = 5,907 > t_{tabel} = 1,672$. Besarnya koefisien kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 33,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dikantor PLN Kota Bandar Lampung sebesar 33,9%.
2. Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikantor PLN Kota Bandar Lampung, hal ini terbukti uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai T_{hitung} disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,497 dan $t_{hitung} > t_{tabel} 1,672$. Besarnya koefisien determinasi disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 30,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 30,8%.
3. Terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dikantor PLN Kota Bandar Lampung, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 18,090 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 4,007$, pada taraf signifikan 5% dengan responden 58. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari $F_{tabel} 4,007$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Besarnya koefisien determinasi kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 35,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dikantor PLN Kota Bandar Lampung sebesar 35,1%.

Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)

ISSN: 2745-892x

Vol. 1, No. 2, Oktober 2020

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito., 1991. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arief, Edy Irawan. 2014., *Pedoman Penulis Tesis Pascasarjana Saburai*, Bandar Lampung
- Arikunto, Suharsini., 2002. *Prosedur Penelitian*, Ed Revisi V. Rineka Cipta. Jakarta.
- Carell. Et.All. 1995. *Management Compentation*, Thrid Edition, Mcgraw-Hill, International Edition
- Gaspersz, Vincent., 2002. *Management Kualitas*, Yayasan Indonesia Emas Dan Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Handoko, T. Hani., 2000. *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan. 2001., *Manajemen Personalial Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Koswara. 2005., *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*, BPFE, Yogyakarta
- Komarudin. 2002. *Manajemen Kinerja Ghalia Indonesia*, Jakarta
- Mangkunegara, 200. *Manajemen personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia* , Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mikovich, George, T. & Newman, Jerry M. 1996. *Compensation*, 7 edition, McGraw Hill, New York.
- Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gfhalia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, BPFE, Yogyakarta.
- Stephen, Robin, 1993 *Organization Behavior*, Prentice Hall, New York
- Simamora, Hendri. 2001 *Manajemen Organisasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sulistiani. 2003, *Manajemen Kinerja*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Tohari, Ahmad. 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar, Bandung.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006, *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.