

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN

Ferry Safriandi¹ dan Windy Aginta²

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan
E-mail: fsafriandi@yahoo.com, E-mailwindyaginta@gmail.com

ABSTRACT

Compensation is everything received by employees as remuneration for their work. Discipline is an attitude of willingness to work and one's willingness to adhere to and comply with regulatory norms prevailing around it. Based on these descriptions, the formulation of the problem in this research is how the influence of compensation and working discipline to employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. The theory used in this research is the theory of human resource management-related compensation, discipline of work and employee performance therein including the understanding, the importance, the factors that affect the benefits and objectives and indicators that affect the variable compensation, work discipline and the performance of employees. The research method that I use in this study is a quantitative or qualitative. This type of research is descriptive quantitative nature of the research is associative, data collection methods used were interviews, questionnaires, observation and documentation. The population in the study of more than 200 employees and a sample obtained by using the formula slovin amounted to 67 employees. Data processing using software SPSS 23. Data analysis technique that used were multiple linear regression, test the coefficient of determination (R^2), partial test (t test), simultaneous test (F test). The results obtained by the regression equation $Y = 0.910 + 0.747 X_1 + 0.259 X_2$ so that the compensation and discipline can improve employee performance. Results obtained determination coefficient R value (R -Square) of 0.508, or 50.8%, this indicates that compensation and disciplinary effect on the performance of employees amounted to 50.8%, the rest is influenced by other variables not examined by the author. F test results obtained F count $> F$ table ($33.001 > 3.14$), it can be concluded that the compensation and working discipline simultaneously affect the performance of employees. T test results obtained for compensation t count $> t$ table ($8.063 > 1.99$) This means that the hypothesis is rejected. It can be concluded that the compensation partially affect performance, and the t test results obtained for the work discipline t count $> t$ table ($2.304 > 1.99$) This means that the hypothesis is rejected. So we can conclude that the discipline of work partially affect the performance. The conclusion of this study is that there is the influence of compensation and working discipline to employee performance, either simultaneously or partially on PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Keywords: *Compensation, Discipline Work, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap

pegawai. Dengan demikian, pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawai akan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

Mengingat sangat pentingnya peranan sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusianya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada pegawai atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan.

Disamping kompensasi, peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, Karena disiplin kerja yang

dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam pelayanan jasa kepelabuhan, pelayanan kapal, pelayanan barang, dan pelayanan terminal peti kemas. PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sebagai suatu perusahaan besar tidak terlepas dari masalah kinerja pegawai, seperti rendahnya tingkat kinerja, kompensasi dan disiplin kerja juga terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang menjadi faktor penyebab kinerja pegawai belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yaitu berupa gaji pokok, gaji 13, bonus, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan posisi, tunjangan jabatan, tunjangan telepon, tunjangan kinerja, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan dan tunjangan cuti serta fasilitas yaitu berupa kendaraan dinas yang disediakan oleh perusahaan untuk pegawainya.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja masih ada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang kurang disiplin dalam bekerja, yang terlihat dari beberapa hal antara lain masih adanya pegawai yang mangkir kerja, masih adanya pegawai yang terlambat datang, masih ditemuinya pegawai yang berkeliraran pada saat jam kerja, serta keterlambatan waktu sesudah jam istirahat juga turut menjadi permasalahan dari disiplin pegawai. Karena kurangnya teguran dari atasan, hal ini membuat para pegawai beristirahat melebihi waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Rendahnya disiplin kerja seseorang akan mempengaruhi kompensasi yang didapatkannya. Dengan seringnya pegawai tidak hadir untuk bekerja, maka akan semakin besar jumlah kompensasi yang dipotong atau semakin sedikitnya kompensasi yang didapatkannya. Selain itu, pegawai yang terlambat datang juga akan mengakibatkan tidak efektifnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah diatas dapat dibahas dalam judul "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan".

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

1.3 Manfaat Penelitian

1. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.
2. Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.
3. Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih kurang dapat diperbaiki.
4. Sebagai bahan referensi dan acuan untuk perluasan penelitian pada bidang kajian yang sejenis pada masa yang akan datang.

2. Landasan Teori

2.1 Kompensasi

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.

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2009:182), mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

1. Faktor Pemerintah
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflansi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.
3. Standar dan Biaya Hidup Pegawai
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan

pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan Persediaan
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
6. Kemampuan Membayar
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.3 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) diantaranya:

1. Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.4 Disiplin Kerja

Singodimedjo (2002:86), mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2009:823), menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dharma (2003:194), adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Kehadiran karyawan setiap hari
Karyawan wajib hadir diperusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.
2. Ketepatan jam kerja
Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.
3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk symbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.
4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan
Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

2.6 Kinerja

Menurut Hasibuan (2005: 105), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2009: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah kompensasi dan disiplin kerja. Variabel dependen adalah kinerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Menurut Sugiyono (2012 : 402) "Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen". Dalam penelitian ini data primer diperoleh

dari pengamatan (*observation*), wawancara (*interview*), dan daftar pertanyaan yang diberikan pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari tulisan-tulisan yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder berupa buku rujukan, jurnal, gambaran umum perusahaan dan kuisioner responden.

3.1 Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi dan Sampel pada suatu penelitian memegang peran yang sangat penting. Sugiono (2010:80) menjelaskan pengertian populasi sebagai berikut: Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti atau dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 200 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2010:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Taraf kesalahan (error) sebesar 10%

Berdasarkan rumus di atas, maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,1)^2}$$

n = 67 orang

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang. Penentuan siapa saja pegawai yang akan dijadikan responden menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, karena cara pengambilan sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi. Cara menentukan sampel dari seluruh anggota populasi, yaitu dengan cara acak seluruh anggota populasi yakni seluruh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan yang berjumlah 200 orang.

Teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak *homogeny* dan berstrata secara proporsional. Populasi sendiri terbagi ke dalam tiga

bagian (senior manager, Asistent Senior Manager, staff). Maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian ditentukan kembali dengan rumus:

$N = (\text{Populasi Kelas atau jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan.}$

- Senior manager :

$$(15/200) \times 67 = 5$$

- Asisten Senior Manager:

$$(30/200) \times 67 = 10,05 \text{ dibulatkan } 10$$

- Staff:

$$(155/200) \times 67 = 51,92 \text{ dibulatkan } 52$$

Tabel 1

Populasi dan Sampel Penelitian

No	Tingkat Jabatan	Jumlah (orang)	Sampel
1	Senior Manager	15	5
2	Asisten Senior Manager	30	10
3	Staff	155	52
4	Jumlah	200	67

3.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan peneliti kepada pegawai dan pertanyaan sesuai dengan program kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Skala ini menggunakan rentang 1 sampai 5 karena dengan melakukan penghilangan nilai tengah (netral atau ragu-ragu) maka skala pengukuran akan lebih simetrikal yaitu jenjang ke arah positif sama banyak dengan jenjang ke arah negatif. Selain itu, penghilangan nilai tengah juga ditujukan untuk menghindari kategori jawaban netral yang cenderung akan dipilih responden sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif. Kelima alternatif jawaban tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Instrumen Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4

3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Studi dokumentasi yaitu data yang didapat dengan cara mempelajari data yang ada dan informasi yang diperoleh dari dokumen di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
3. Wawancara (*interview*) yaitu data yang didapat dengan melakukan tanya jawab dengan para pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
4. Pengamatan (*observation*) yaitu pengamatan langsung terhadap proses kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

3.3 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:172), mengemukakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Uji validitas dilakukan dengan metode sekali ukur dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tidak valid.

2. Menurut Sugiyono (2010:172), mengemukakan bahwa hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. kriteria pengukuran reliabilitas adalah jika :

- a. Nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel.
- b. Nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

Peneliti menggunakan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Metode Analisis Deskriptif
2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik terbagi 3 yaitu

- a. Uji Normalitas
- b. Uji multikolinearitas
- c. Uji heterokedastisitas
- d. Analisis Regresi Linear Berganda
- e. Uji-t
- f. Uji F
- g. Koefisien determinasi (R^2)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Uji Validitas Instrumen Variabel

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	r hitung	Ket.
Gaji yang anda terima	.639	Valid

diberikan tepat waktu		
Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar	.712	Valid
Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan anda	.701	Valid
Anda diberi insentif atas prestasi yang diraih.	.471	Valid
Insentif yang anda terima memuaskan.	.473	Valid
Perusahaan selalu memberikan kenaikan jabatan bagi pegawai yang memiliki prestasi yang baik.	.640	Valid
Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja.	.793	Valid
Perusahaan memberikan tunjangan cuti	.648	Valid
Fasilitas dan lingkungan kerja perusahaan ini sangat mendukung dan memadai.	.626	Valid
Fasilitas-fasilitas kantor yang disediakan perusahaan menunjang aktifitas kerja	.645	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	Ket.
Anda meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja.	.403	Valid
Anda hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja	.527	Valid
Anda pulang kerja tepat waktu	.419	Valid

Anda melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	.668	Valid
Anda selalu mengikuti aturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan	.601	Valid
Anda mengenakan seragam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.	.360	Valid
Anda selalu mengenakan tanda pengenal di perusahaan ini	.335	Valid
Peraturan yang ditetapkan menjadikan anda termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan	.540	Valid
Anda harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut.	.383	Valid
Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.	.415	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	r hitung	Ket.
Anda selalu teliti dalam bekerja agar dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan.	.576	Valid
Mengerjakan pekerjaan anda menyelesaikan dengan tepat waktu.	.428	Valid

Hasil pekerjaan anda sesuai dengan standart kualitas perusahaan	.758	Valid
Anda selalu menetapkan target dalam kerja.	.744	Valid
Dalam melakukan tugas, anda jarang melakukan kesalahan.	.858	Valid
Anda selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.	.902	Valid
Anda dapat bekerja dengan cekatan.	.787	Valid
Anda selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk memenuhi hasil yang maksimal	.856	Valid
Anda memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan.	.780	Valid
Berani menerima resiko atas apa yang anda kerjakan.	.774	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Kompensasi	.891	Reliabel
Disiplin kerja	.791	Reliabel
Kinerja	.935	Reliabel

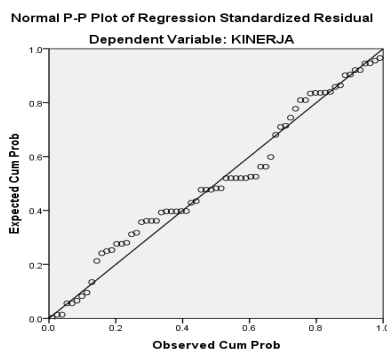
Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas instrument pada semua variabel memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga instrument dapat dinyatakan reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 1 Grafik P-Plot

Dari gambar grafik di atas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut adalah normal.

4.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF lebih dari 10. Hasil uji multikolinieritas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.973	1.028
X2	.973	1.028

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dapat disimpulkan dari nilai *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF), yaitu *tolerance* 0,973 < 0,01 atau nilai VIF 1,028 > 10 maka tidak terjadi multikolinieritas didalam regresi linier variabel penelitian ini.

4.4 Uji Heteroskedisitas

Melihat pola titik-titik *Scatterplots* Regresi Uji heteroskedistas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi dapat dilihat dari gambar di bawah ini:

Berdasarkan gambar di atas dapat terlihat bahwa tidak ada titik-titik pola tertentu pada grafik *scatterplots* antara ZRESID dan ZPRED, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskdastisitas pada model regresi.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Koefisien Linier Berganda

Pengujian hipotesis regresi linear berganda menyatakan tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardize	Standardi	t	si
-------	---------------	-----------	---	----

	d Coefficients		zed Coefficie nts	t	g
	B	Std.Err or	Beta		
Constant	.910	6.761		.135	.893
X1	.747	.093	.717	8.063	.000
X2	.259	.113	.205	2.304	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = 0,910 + 0,747 X1 + 0,259 X2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa :

a. Konstanta (a) = 0,910. Artinya walaupun variabel bebas (X1) yaitu kompensasi dan variabel bebas X2 yaitu disiplin kerja bernilai 0 maka kinerja (Y) adalah tetap sebesar 0,910 satuan.

b. Koefisien X1 (b1) = 0,747. Variabel kompensasi dengan koefisien regresi sebesar 0,747. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,747.

c. Koefisien X2 (b2) = 0,259. Variabel promosi dengan koefisien regresi sebesar 0,259. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,259.

4.5.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya nilai Perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikasinya dengan uji T. Hipotesis parsial atau individunya adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji t Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardi zed Coefficie nts	t	sig
	B	Std.Err or	Beta		
Consta nt	.910	6.761		.135	.893
X1	.747	.093	.717	8.063	.000
X2	.259	.113	.205	2.304	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Dari tabel di atas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,063 dengan probabilitas signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,063 > 1,99$. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.

Untuk variabel disiplin kerja nilai t_{hitung} sebesar 2,304 dengan probabilitas signifikansi $0,024 < \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,304 > 1,99$. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. sangat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai.

4.5.3 Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikansinya dengan uji F. Hasil uji hipotesis nya secara serempak adalah sebagai berikut :

Tabel 10 Uji F Variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	384.790	2	192.395	33.001	.000 ^b
Residual	373.120	64	5.830		
Total	757.910	66			

a. Dependent Variable : Kinerja

b. Predictors: (Constant) Disiplin, Kompensasi

Dari tabel di atas, tentang hubungan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 33,001 dengan probabilitas $0,000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $33,001 > 3,14$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai.

4.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, diperlukan uji determinasi (R^2) yang didapat dari hasil analisis regresi yang terlihat pada output model summary dan disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 11 Hasil Analisis Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.492	2.415

a. Dependent Variable : Kinerja

b. Predictors: (Constant) Disiplin, Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R (R-Square) sebesar 0,508 atau 50,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (Kompensasi dan Disiplin Kerja) sebesar 50,8 % sedangkan sisanya sebesar 49,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan sebanyak 200 orang dimana pegawai tersebut lebih banyak laki-laki dari pada wanita, dan mayoritas karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan memiliki tingkat pendidikan S1 serta masa kerja paling lama 20 tahun.

Berdasarkan hasil analisis uji F (Uji Simultan) dapat diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,001 > 3,14$) jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t (Uji Parsial) untuk kompensasi nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi sebesar 8,063 dan t_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = 67$ hasil yang diperoleh dari t_{tabel} 1,99 dengan probabilitas signifikansi 0,000 sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t (Uji Parsial) untuk disiplin kerja nilai t_{hitung} dari variabel disiplin kerja sebesar 2,304 dan t_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = 67$ hasil yang diperoleh dari t_{tabel} 1,99 dengan probabilitas signifikansi 0,024 sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai R Square sebesar 0,508 atau 50,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) sebesar 0,508 atau 50,8% sedangkan sisanya sebesar 49,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis uji F (Uji Simultan) dapat diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,001 > 3,14$) jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 2. Hasil uji t (Uji Parsial) untuk kompensasi nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi sebesar 8,063 dan t_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = 67$ hasil yang diperoleh dari t_{tabel} 1,99 dengan probabilitas signifikansi 0,000 sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 3. Hasil uji t (Uji Parsial) untuk disiplin nilai t_{hitung} dari variabel disiplin kerja sebesar 2,304 dan t_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = 67$ hasil yang diperoleh dari t_{tabel} 1,99 dengan probabilitas signifikansi 0,024 sehingga dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 4. Nilai R Square sebesar 0,508 atau 50,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kompensasi dan disiplin) sebesar 0,508 atau 50,8 % sedangkan sisanya sebesar 49,2 % dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- ### 5.2 Saran
1. Perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi dan mempertimbangkannya mengenai balas jasa yang diberikan pada pegawai. Dengan demikian akan mempengaruhi cara kerja dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan perusahaan.
 2. Perusahaan seharusnya mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan pegawai tidak akan berani lagi untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
 3. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat disiplin pegawainya karena adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Dharma, Agus. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003
 4. Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
 5. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesepuluh, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007
 6. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012
 7. Mangkunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009
 8. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011
 9. Mathis, Robert L & Jhon H. Jackson. Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat, 2009
 10. Moeheriono. Indikator Kinerja Utama. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012
 11. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Depok: Raja Grafindo Persada, 2012
 12. Moenir, H. A.S. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara, 2004
 13. Priyatno, Duwi. Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset, 2012
 14. Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers, 2004
 15. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005
 16. Rivai, Veitzhal & Ella Jauvani Sagala. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Ed. 2, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009
 17. Sastrohadiwiryo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002
 18. Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju, 2007
 19. Simamora, Henry. Sumber Daya manusia. Ed. 3. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004
 20. Singodimedjo, M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS, 2002
 21. Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta, 2010
 - Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009

DAFTAR PUSTAKA

1. Aritonang, Lerbin R. Kepuasan Pelanggan, Pengukuran dan Penganalisisan dengan SPSS. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005
2. Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga, 2012