

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simbika Depok

Rahmat Hidayat¹, Feb Amni Hayati², Derizka Inva Jaswita

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang; dosen01657@unpam.ac.id*

Received 07 Februari 2021 | Revised 22 Maret 2021 | Accepted 25 Maret 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Koprasi Simbika Depok. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan sampel sebanyak 52 responden. Uji analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil uji parsial diperoleh bahwa kompensasi maupun disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian juga secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8.245 + 0.391X_1 + 0.408X_2$ dan kontribusi sebesar 63,4%. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(42,418 > 2,790)$.

Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin; Prestasi kerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and discipline on employee work performance at Koprasi Simbika Depok. The method used is the associative method with a sample of 52 respondents. The analytical test used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The partial test results show that compensation and discipline have a significant effect on employee performance. Likewise, compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.245 + 0.391X_1 + 0.408X_2$ and a contribution of 63.4%. The results of the F test obtained that the value of F count > F table or $(42.418 > 2.790)$.

Keywords: Compensation; Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari tenaga kerja, modal usaha, sumber daya fisik, kewirausahaan dan sumber daya manusia, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja

lebih efektif dan efisien. Salah satu jalan untuk karyawan agar dapat di berdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan disiplin dan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini di harapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berfikir bahwa perusahaan dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui

kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, ditambah upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung produktivitas kerja. Peningkatan kualitas kemampuan profesional sumber daya manusia melalui program pendidikan, latihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan serta kemajuan ilmu dan teknologi dalam bentuk inovasi yang tidak dapat terlepas dari program perencanaan tenaga kerja, sehingga sumber daya manusia tidak lagi menjadi beban, tetapi merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Simbika berawal dari Koperasi karyawan PT. PLN (PERSERO) unit pengendalian telekomunikasi yang didirikan pada tahun 1997. Dengan harapan perkembangan usaha dan bisnis ke depan, dengan menjadi enabler PT. ICON+ yang merupakan anak perusahaan PT. PLN Perseroan dan pasar eksternal yang lebih luas. Maka pada tahun 2007 dilakukan perubahan nama menjadi Mandiri Binakarya (SIMBIKA) yang bergerak dalam kegiatan simpan pinjam kepada anggota. Selain simpan pinjam, Koperasi SIMBIKA juga memberika jasa pelayanan dan perdagangan umum baik

dalam negeri maupun luar negeri. Koperasi Simbika dalam mengembangkan bisnisnya maka di bentuk anak perusahaan seperti seperti PT. Karyadata Komunika yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa tenaga kontak center untuk mensupport SDM PT. ICON+ dalam layanan kontak center 123 PT. PLN Persero.

Koperasi Simbika menilai prestasi kerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target presentase kerja setiap bulan. Berikut ini tabel tentang *job appraisal summary report* 2019 Koperasi Simbika sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Simbika Tahun 2019

| Penilaian | Periode | | |
|-------------------|---------|--------|--------|
| | 2017 | 2018 | 2019 |
| Kualitas | 85% | 90% | 80% |
| Kuantitas | 80% | 85% | 75% |
| Pelaksanaan Tugas | 85% | 85% | 80% |
| Tanggung Jawab | 80% | 85% | 80% |
| Loyalitas | 85% | 90% | 80% |
| Inisiatif | 80% | 85% | 75% |
| Rata – Rata | 82,50% | 86,67% | 78,33% |

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan data penilaian Prestasi kerja diatas pada periode tahun 2017 sampai tahun 2018 persentase penilaian prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 4,2 %, dan pada periode selanjutnya yaitu tahun 2018 sampai dengan 2019 persentase penilaian prestasi kerja karyawan mengalami penurunan yang cukup besar yaitu sebesar 8,4%. Kondisi penurunan kinerja karyawan tersebut salah satunya disebabkan karena belum optimalnya penerapan aturan dan disiplin karyawan dalam bekerja. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume absensi karyawan Koperasi Simbika tahun 2019 ada beberapa kategori ketidakhadiran yang cenderung meningkat seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel 2. Absensi Periode 2017 – 2019

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Kasus | | | Jumlah | Presentase (%) |
|-------|-----------------|-------------------|-----------|-------|-------|--------|----------------|
| | | | Terlambat | Ijin | Alpha | | |
| 2017 | 52 | 290 | 1.160 | 1.740 | 1.450 | 4.350 | 15,00% |

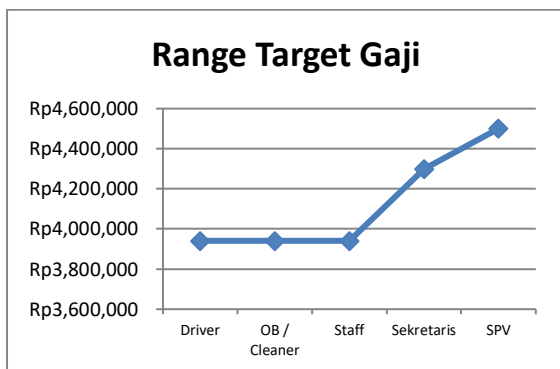
| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Kasus | | | Jumlah | Presentase (%) |
|--------------|-----------------|-------------------|-----------|--------|--------|--------|----------------|
| | | | Terlambat | Ijin | Alpha | | |
| 2018 | 52 | 290 | 1.450 | 2.030 | 2.320 | 5.800 | 20,00% |
| 2019 | 52 | 290 | 2.030 | 1.450 | 1.740 | 5.220 | 18,00% |
| Rataa - Rata | | | 15,46% | 17,40% | 18,36% | 15,370 | 17,67% |

Sumber : Data primer diolah Koperasi Simbika, 2019

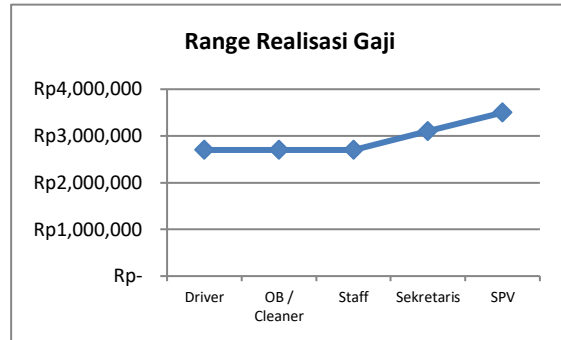
Dari tabel diatas terlihat bahwa karyawan yang tercatat dari tahun 2017 sampai 2019 sebanyak 52 orang masih banyak yang terlihat tidak efektif dalam bekerja. Dari tabel tersebut dapat dilihat tingkat absensi mengenai pegawai yang tidak hadir tanpa pemberitahuan (alpha) dari tahun ke tahun meningkat, dari rata-rata tingkat absensi terbanyak adalah pada tahun 2018 , ini diakibatkan karena pegawai mengalami kurangnya kompensasi yang di dapatkan sehingga masih banyak pegawai yang mangkir dalam pekerjaannya.

Oleh karena itu demi menjaga prestasi kerja karyawan agar dapat stabil dan semakin meningkat di perlukan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus di keluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis, didapati masalah terkait dengan kompensasi yang ada dalam perusahaan tersebut, yaitu adanya karyawan yang merasa upah yang di berikan tidak sesuai UMR tidak sebanding dengan kenaikan harga-harga kebutuhan sehari-hari. Karyawan meminta kenaikan gaji setiap tahunnya tapi belum dapat dipenuhi oleh perusahaan. Hal-hal ini menyebabkan gairah dan semangat kerja karyawan menjadi menurun akibat memikirkan pemenuhan kebutuhan biaya sehari-hari.



Gambar 1. Rekapitulasi Gaji Karyawan Koprasi Simbika Periode Tahun 2019



Gambar 2. Realisasi Gaji Karyawan Koprasi Simbika Periode Tahun 2019

Sumber : Data Range bagian keuangan (2019)

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Menurut Simamora (2015:164) menjelaskan bahwa “Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang di berikan kepada perusahaan”. Sedangkan menurut Dessler (2015:417) bahwa “kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang di berikan kepada karyawan yang timbul dari hubungan kerja mereka”. Dengan memberikan kompensasi dan perusahaan meningkatkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya yang akan terlihat pula peningkatan hasil kerja organisasi. Karyawan ingin mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan kontribusi yang di berikan kepada perusahaan sehingga dapat menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Berikut merupakan data kompensasi berupa besaran gaji yang seharusnya di terima karyawan Koprasi Simbika.

Setiap perusahaan maupun organisasi memandang pentingnya arti perbaikan tingkat prestasi kerja. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan perkapita dan standar kehidupan, adanya tekanan-tekanan dari tingkat

inflasi, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang, semuanya ini telah menyebabkan timbulnya minat dalam peningkatan prestasi kerja. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat meningkatkan *benefit* perusahaan yang selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Koprasi Simbika di Depok"

Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan diharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Menurut Simamora (2015:164) menjelaskan bahwa "Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang di berikan kepada perusahaan" Indikator yang dipakai meliputi: 1) gaji dan upah, 2) insentif, 3) tunjangan, 4) fasilitas

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Menurut Bejo Siswanto (2010:291 dalam D. Arika 2016:22) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Frekuensi Kehadiran, 2) Tingkat Kewaspadaan, 3) Ketaatan Pada Standar Kerja 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, 5) Etika Kerja.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:94), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:75) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikannya. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja ". Indikator yang di pakai meliputi : 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) palaksanaan tugas, 4) tanggung jawab.

Penelitian Terdahulu

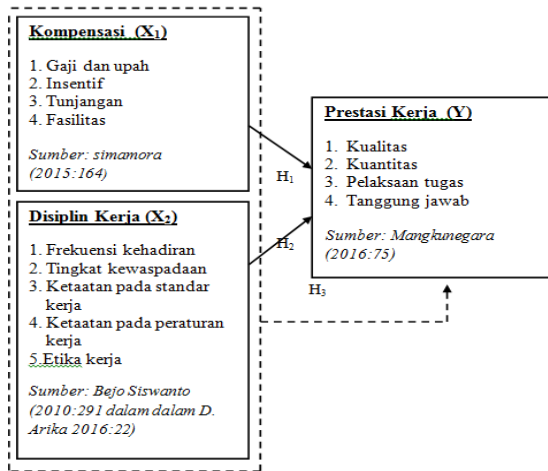
Penelitian Asmawar (2014) berjudul "Pengaruh kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin dan dampaknya pada peningkatan kinerja pegawai negeri sipil dinas kesehatan Kabupaten Aceh Jaya" diperoleh hasil bahwa kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya, Kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja secara positif dan signifikan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya, dan kompensasi dan pengawasan akan berpengaruh secara langsung pada kinerja hanya melalui disiplin, maka disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan.

Penelitian Tanod Nanda Aromega (2019) dengan judul "Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta hotel Manado" diperoleh hasil bahwa Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta hotel Manado.

Penelitian Yuniarti Anwar (2017) dengan judul "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang" diperoleh hasil bahwa secara bersamaan ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan Motivasi Kinerja Karyawan.. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompensasi pada Kinerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2017:66) menjelaskan bahwa paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berikut dikemukakan kerangka berfikir penelitian.



Gambar 3. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika di Depok secara parsial..

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika di Depok secara parsial..

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika di Depok secara simultan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Simbika di alamat. Jalan raya bukit Cinere kav. 145 A Gandul Cinere Depok 16514. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Koperasi Simbika yang berjumlah 52 karyawan. Dalam peneltian ini digunakan metode sampel jenuh, yaitu sensus, dimana anggota populasi di jadikan sample, yaitu seluruh karyawan Koprasi Mandiri binakarya (SIMBIKA) yang berjumlah 52 karyawan.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan

variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, dengan melakukan uji instrumen, uji prasyarat, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significancy* $\alpha > 0.050$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

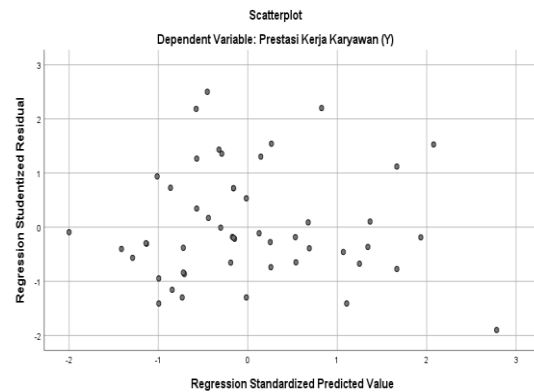
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-----------------------------|---------------------------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. |
| Prestasi kerja Karyawan (Y) | .111 | 52 | .153 |

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,153 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

| Variabel | Colinerity Statistics | |
|------------------------------|-----------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kompensasi (X ₁) | 0.700 | 1.428 |
| Disiplin (X ₂) | 0.700 | 1.428 |

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,700 dan disiplin sebesar 0,700, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi sebesar 1,428 serta disiplin sebesar 1,428 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 8.245 | 3.318 | | 2.485 | .016 |
| Kompensasi (X ₁) | .391 | .083 | .486 | 4.707 | .000 |
| Disiplin (X ₂) | .408 | .101 | .418 | 4.050 | .000 |

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil analisis perhitungan pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,245 + 0,391X_1 + 0,408X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 8,245 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X₁) dan disiplin (X₂) tidak dipertimbangkan maka prestasi kerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,245 *point*.

Nilai kompensasi (X₁) 0,391 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X₂), maka setiap

perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,391 *point*.

Nilai disiplin (X₂) 0,408 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,408 *point*.

Uji t (parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial) Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 16.702 | 2.949 | | 5.663 | .000 |
| Kompensasi (X ₁) | .575 | .079 | .715 | 7.233 | .000 |
| Disiplin (X ₂) | .668 | .101 | .684 | 6.637 | .000 |

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,233 > 2,009). Dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil Uji pengaruh Disiplin terhadap prestasi kerja secara parsial diperoleh nilai t

$hitung > t_{tabel}$ atau (6,637 > 2,009). Dengan nilai $\rho\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja karyawan

Uji f (simultan)**Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 414.119 | 2 | 207.059 | 42.418 | .000 ^b |
| | Residual | 239.189 | 49 | 4.881 | | |
| | Total | 653.308 | 51 | | | |

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($42,418 > 2,790$), hal ini juga diperkuat dengan $\rho \text{ value} < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika

Koefisien Determinasi**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .796 ^a | .634 | 2.209 |

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,634 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-63,4\%) = 36,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y). Hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16.702 + 0,575X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,715 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,511 atau sebesar 51,1% sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,233 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika

Pengaruh Disiplin (X_2) Terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y). Hasil pengujian,

diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12.951 + 0.668X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,684 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,468 atau sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,637 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika

Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin (X_2) Terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y). ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 8.245 + 0.391X_1 + 0.408X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,796 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($42,418 > 2,790$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Simbika.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16.702 + 0,575X_1$, nilai korelasi sebesar 0,715 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 51,1%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,233 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12.951 + 0.668X_2$ nilai korelasi sebesar 0,684 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 46,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,637 > 2,009$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,245 + 0,391X_1 + 0,408X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,796 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(42,418 > 2,790)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Koperasi Simbika.

Perlu adanya penelitian selanjutnya yang bisa mengungkapkan factor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain kompensasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFPE.
- Anwar, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Cipta Prima Konstrindo Palembang. *Jurnal Ekonomi Global*.
- Arikunto, S. (Jakarta). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. 2014: PT Rineka Cipta.
- Aromega, T. N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muliati. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Prov. Sulteng. *Jurnal Katalogis*.
- Prsiliawati, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Banda Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis*.
- Purba, R. (2012). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*. The Asian.
- Rivai, V. (2015). *Proses Arti Pelatihan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asmawar. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Manajemen*.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. London: Prenticehall International Inc.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Fadli, K. I. (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi ke 8*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, B. S. (2016). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Kustanto, D. A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan, Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Regional. *Jurnal Manajemen dan Business*.
- Lie, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Emas Pematang Siantar. *Jurnal Sultan*.
- Safroni, L. (2016). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Ke Lima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiadi, N. (2016). *Sumber-Sumber Manajemen. Cetakan 4 Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana.
- Setiawan, K. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Nusa Dua Kabupaten Bandung. *E-Journal Manajemen Unud*.

- Siagian. (2015). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIE YKPN.
- Siswanto, B. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Stoner. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT Gramedia.
- Tindow, M. I. (2014). Disiplin Kerja Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*.
- Sudjana. (2014). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan metode R7D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto. (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung : Alfabeta.
- Suherman, W. (2016). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT Gramedia.
- Tindow, M. I. (2014). Disiplin Kerja Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*.
- Sudjana. (2014). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan metode R7D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto. (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung : Alfabeta.
- Suherman, W. (2016). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani*