

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Deddy Junaedi

Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo

just_deddy@ymail.com

Abstract: *This study uses qualitative research methods with an explanatory approach. Source of data derived from primary data and secondary data. The analysis technique used is the technique of multiple linear regression analysis. From the test results is known that two independent variables work discipline and give effect to the variable compensation tied to the performance of employees amounted, which means that the independent variable discipline and compensation work together or simultaneously significant effect on the dependent variable employee performance in Institutions of Brilliant Education Centre Probolinggo and the remaining influenced by other variables outside two independent variables studied. Thus the first hypothesis in this proven research. From the results of multiple linear regression equation, the effect of independent variables work discipline and compensation with employee performance dependent variable on Institutions of Brilliant Education Centre Probolinggo there was a strong and significant influence.*

Keywords: *discipline, compensation and employee performance.*

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikelola dan dikembangkan. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas daya saing yang tinggi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan.

Apabila keberadaan faktor yang satu ini tidak ada, maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat. Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan produktivitas dan kinerja yang tinggi. Hal itu lebih disebabkan unsur manusia merupakan sumber daya yang paling berharga dan sangat menentukan dalam sebuah perusahaan.

Peranan sumber daya manusia menjadisemakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh

dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salahsatu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan adalah dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensisumber daya manusia yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannyaterhadap kualitas karyawannya, baik perhatian darisegi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi atau kinerja pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dua diantaranya adalah pemberian kompensasi dan disiplin kerja yang baik. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat "survive" dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen Sumber Daya Manusia tidak lagi hanya menjaditanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004:5).

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari karyawan. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2004:309), kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Masalah tentang kompensasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi oleh semua perusahaan, termasuk Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo. Seperti yang kita ketahui, bahwa sebuah lembaga pendidikan baik formal maupun nonformal harus dapat memberikan contoh atau tauladan yang baik kepada peserta didiknya. Hal ini dapat terlaksana dengan baik jika di dalam lembaga pendidikan itu sendiri tumbuh disiplin dan kinerja yang baik.

Rumusan masalah yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, (3) Variabel manakah yang paling dominan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan?

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) Mengetahui pengaruh secara parsial antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, (3) Mengetahui variabel yang paling dominan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Malayu S.P. Hasibuan (2012:193).

Singodimedjo (2009:90), mengatakan "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya". Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2004:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Bentuk-bentuk kedisiplinan menurut Henry Simamora (2004:611) ada 3 yaitu: (a) Disiplin Manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir. (b) Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermula dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi. (c) Disiplin Diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Malayu S. P. Hasibuan (2012:118).

Komponen-komponen kompensasi menjadi beberapa bagian sebagai berikut: (1) Upah dan gaji. Upah biasanya diberikan pada pekerja level bawah, sebagai kompensasi atas waktu

yang diserahkan. Sementara gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi. Sifat pembayaran upah dan gaji bersifat spesifik yaitu *team-based pay* (pembayaran berbasis tim) dan *skill-based pay* (pembayaran berbasis keterampilan pekerja), (b) Insentif. Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja, Wibowo (2007:138-147). Beberapa bentuk insentif, antara lain: (1) *Production bonuses*, merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan. (2) *Commissions*, merupakan presentase harga jual. (3) *Pay for performance*, merupakan insentif dalam bentuk uang yang dikaitkan dengan hasil atau prestasi seseorang. (4) *Profit sharing*, merupakan bagian dari keuntungan yang dihasilkan bisnis secara keseluruhan yang diberikan kepada pekerja. (5) *Gain sharing*, adalah bonus yang dikaitkan dengan kenaikan produktifitas yang dapat diukur. (6) Penghargaan. Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo (2007:149), kompensasi juga diberikan dalam bentuk penghargaan (*reward*). Selanjutnya Kreitner membagi *reward* menjadi dua jenis yaitu ekstrinsik *reward* yang memuaskan kebutuhan dasar (*basic needs*) untuk *survival* dan juga kebutuhan-kebutuhan sosial dan pengakuan, intrinsik *reward* yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya untuk kebanggaan (*self-esteem*), penghargaan (*achievement*), serta pertumbuhan dan perkembangan (*growth and development*). Penghargaan ekstrinsik dan intrinsik dapat dipergunakan untuk memotivasi kinerja pekerja. (7) Tunjangan adalah kompensasi dalam bentuk rencana pensiun kerja berupa dana pensiun dan asuransi. Disamping itu, tunjangan dapat berupa kompensasi tambahan dengan menetapkan batas jumlah tertentu perpekerja.

Cascio (2013:87) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah menyatakan bahwa “Kompensasi itu terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Kompensasi langsung merupakan

bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji pokok, insentif, bonus, uang transport, dan uang lembur. Gaji merupakan bentuk balas jasa berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran gaji dapat dilakukan per bulan, per minggu atau per hari. Insentif adalah salah satu bentuk pembayaran tidak tetap yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Insentif biasanya diberikan berdasarkan prestasi kerja atau kinerja sehingga bisa jadi dua orang dengan posisi yang sama menerima insentif yang berbeda.

Kinerja

Kinerja adalah sepadan dengan prestasi kerja *actual performance*, yang merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2000:67). Sutrisno (2012:151) maka dapat disimpulkan bahwa “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Sutrisno (2012:152-153) Bidang prestasi tersebut adalah: (a) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. (b) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

(c) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. (d) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. (e) Sikap. Tingkat semangat kerja sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Dapat dilihat dari aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan adalah *explanatory*. Penelitian *explanatory* adalah suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian dan pengujian hipotesa. Sehingga penelitian ini juga sering disebut penelitian pengujian hipotesa, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel-variabel yang dirumuskan. Apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian atau penelitian penjelasan (*explanatory research*) Singarimbun dan Effendi (2011:5).

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 20 orang yaitu karyawan *fulltime* sebanyak 5 orang dan karyawan *parttime* sebanyak 15 orang pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo.

Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah tehnik *sampling jenuh*, di mana menurut Sugiyono (2001:61) “*Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel”. Hal ini dilakukan karena jumlah karyawan pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo sebagai populasi kurang dari 100 orang karyawan yaitu 20 orang.

Dalam penelitian, fenomenal sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain; (a) Sangat setuju=skor 5, Setuju=skor 4, Ragu-ragu=skor 3, Tidak setuju=skor 2, Sangat tidak setuju=skor 1

Penelitian *explanatory* dilakukan apabila peneliti ingin menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo, maka dari itu jenis penelitian yang dipakai adalah jenis penelitian *explanatory*. Data bisa diperoleh dari sumber primer atau sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2006:60).

HASIL PENELITIAN

Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo (BEC) yang berjumlah sebanyak 20 orang. Kemudian cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh*, dimana sampel ditentukan dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi yang ada.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas

responden menurut usia/umur responden, jenis kelamin, lamanya bekerja dan jenis pendidikan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden menurut usia/umur

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 21-25 tahun, 26-30 tahun, dan usia di atas 30 tahun. Untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel1 berikut ini :

Tabel1.Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase
21 – 25	6	30%
26 – 30	12	60%
>30	2	10%
Total	20	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2015

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa 6 orang atau 30% responden berusia antara 21 sampai dengan 25 tahun, 12 orang atau 60% responden berusia antara 26 sampai dengan 30 tahun dan 2 orang atau 10 % responden berusia lebih dari 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak yang bekerja di Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo berusia antara 26 sampai dengan 30 tahun.

2. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Adapun gambaran responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	1	5%
Wanita	19	95%
Total	20	100%

Sumber: Data kuesioner diolah 2015

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa 1 orang atau 5% responden berjenis kelamin pria dan 19 orang atau 95% responden berjenis kelamin wanita. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak yang bekerja di Lembaga

Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo berjenis kelamin wanita.

3. Karakteristik Responden menurut masa kerja

Adapun gambaran responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3.Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<5 tahun	12	60%
5 – 10 tahun	6	30%
>10 tahun	2	10%
Total	20	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2015

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja pada tabel 3 meliputi 12 orang atau sebesar 60% responden yang bekerja selama kurang dari 5 tahun dan 6 orang atau sekitar 30% responden yang bekerja antara 5 sampai dengan 10 tahun serta 2 orang atau 10% responden yang bekerja lebih dari 10 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo bekerja kurang dari 5 tahun.

4. Karakteristik Responden menurut pendidikan

Adapun gambaran responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4.Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/ sederajat	10	50%
D1	1	5%
D2	1	5%
D3	-	-
S1	8	40%
Total	20	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2015

Distribusi responden berdasarkan pendidikan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa 10 orang atau 50% responden berpendidikan SMA/ sederajat, 1 orang atau 5% responden berpendidikan D1 dan 1 orang atau 5%

responden berpendidikan D2. Untuk responden yang berpendidikan D3 tidak ada serta 8 orang atau 40% responden berpendidikan S1. Jadi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan di Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo berpendidikan SMA/ sederajat.

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Adapun penjelasan distribusi frekuensi berdasarkan variabel disiplin kerja (X₁) disajikan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1.1}	13	65	7	35	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.65
X _{1.2}	15	75	5	25	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.75
X _{1.3}	16	80	4	20	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.80
X _{1.4}	10	50	10	50	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.50
X _{1.5}	16	80	4	20	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.80

Mean untuk variabel X₁ = 4.70

Sumber: Data primer diolah, 2015

Keterangan :

X_{1.1}: bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan

X_{1.2}: meminta ijin apabila meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir

X_{1.3}: bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan

X_{1.4}: bersedia memenuhi perintah atasan atau pimpinan

X_{1.5}: menaati ketentuan yang ada dan bertanggung jawab

Berdasarkan hasil *Mean* untuk variabel X₁ mencapai 4.70 maka dapat disimpulkan Interval X₁ sangat tinggi pengaruhnya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa ítem bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan mencapai prosentase sebesar 65% yakni yang memilih sangat setuju. Dan jawaban responden yang memilih setuju mencapai prosentase 35%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah yang menjawab sangat setuju dan urutan terendah menjawab setuju. Rerata pada X_{1.1} adalah 4.65 yang berarti jawaban responden positif (baik). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa ítem meminta ijin apabila meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 75%. Dan jawaban

responden yang memilih setuju yakni mencapai prosentase 25%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah yang menjawab sangat setuju. Rerata pada X_{1.2} adalah 4.75 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa ítem bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 80%. Dan jawaban responden yang memilih setuju yakni mencapai prosentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah yang menjawab sangat setuju. Rerata pada X_{1.3} adalah 4.80 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa ítem bersedia memenuhi perintah atasan atau pimpinan yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 50%. Dan jawaban responden yang memilih setuju yakni mencapai prosentase 50%. Rerata pada X_{1.4} adalah 4.50 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa ítem menaati ketentuan yang ada dan bertanggung jawab yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 80%. Dan jawaban responden yang memilih setuju yakni mencapai prosentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah yang menjawab sangat setuju. Rerata pada X_{1.5} adalah 4.80 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Distribusi Frekuensi Variabel Pemberian Kompensasi (X₂)

Adapun penjelasan distribusi frekuensi berdasarkan variabel pemberian kompensasi (X₂) disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Berdasarkan hasil *Mean* untuk variabel X₂ mencapai 4.30 maka dapat disimpulkan Interval X₂ sangat tinggi pengaruhnya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa ítem sesuai dengan jenis, bidang pekerjaan dan beban pekerjaan, gaji yang diterima sudah cukup mencapai

prosentase sebesar 25% yakni yang memilih sangat setuju. Dan jawaban responden yang memilih ragu-ragu mencapai prosentase 60% sedangkan responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 15%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah yang menjawab setuju dan urutan terendah menjawab ragu-ragu. Rerata pada $X_{2,1}$ adalah 4.10 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Pemberian Kompensasi (X_2)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{2,1}$	5	25	1	5	3	15	0	0.0	0	0.0	4.10
$X_{2,2}$	4	20	1	5	3	15	0	0.0	0	0.0	4.05
Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{2,3}$	5	25	1	5	0	0.00	0	0.0	0	0.0	4.25
$X_{2,4}$	1	5	6	30	3	15	0	0.0	0	0.0	4.65
$X_{2,5}$	9	45	1	5	0	0.00	0	0.0	0	0.0	4.45
Mean untuk variabel $X_2 = 4.30$											

Sumber: Data primer diolah, 2015

Keterangan :

- $X_{2,1}$:sesuai dengan jenis, bidang pekerjaan dan beban pekerjaan, gaji yang diterima sudah cukup
- $X_{2,2}$:besaran gaji yang diterima telah memadai dan sesuai dengan kebutuhan minimum
- $X_{2,3}$:perusahaan telah bersikap adil dalam memberikan insentif tanpa memandang pangkat ataupun jabatan karyawan
- $X_{2,4}$:perusahaan selalu memberikan tunjangan khusus
- $X_{2,5}$:apabila harus bekerja diluar jam kerja, perusahaan selalu memberikan uang lembur

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa item besaran gaji yang diterima telah memadai dan sesuai dengan kebutuhan minimum mencapai prosentase sebesar 20% yakni yang memilih sangat setuju. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 65% dan responden yang memilih ragu-ragu sebanyak 15%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah yang menjawab setuju dan urutan terendah menjawab ragu-ragu. Rerata pada $X_{2,2}$ adalah 4.05 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa item perusahaan telah bersikap adil dalam memberikan insentif tanpa memandang pangkat ataupun jabatan karyawan mencapai prosentase sebesar 25% yakni yang memilih sangat setuju. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 75%.Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah yang menjawab setuju dan urutan terendah menjawab sangat setuju. Rerata pada $X_{2,3}$ adalah 4.25 yang berarti jawaban responden positif (Baik). Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa item perusahaan selalu memberikan tunjangan khusus mencapai prosentase sebesar 65% yakni yang memilih sangat setuju dan responden yang memilih setuju juga sebesar 35%.Rerata pada $X_{2,4}$ adalah 4.65 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa item apabila harus bekerja diluar jam kerja, perusahaan selalu memberikan uang lembur mencapai prosentase sebesar 45% yakni yang memilih sangat setuju. Namun setelah diteliti pada jawaban responden yakni yang memilih setuju lebih besar mencapai 55%.Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah yang menjawab setuju dan urutan terendah menjawab sangat setuju. Rerata pada $X_{2,5}$ adalah 4.45 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun penjelasan distribusi frekuensi berdasarkan variabel kinerja karyawan (Y) disajikan pada tabel 7 sebagai berikut:**Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS		S		RR		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$Y_{1,1}$	13	65	7	35	0	0.00	0	0.0	0	0.0	4.65
$Y_{1,2}$	15	75	5	25	0	0.00	0	0.0	0	0.0	4.75
$Y_{1,3}$	9	45	11	55	0	0.00	0	0.0	0	0.0	4.45
$Y_{1,4}$	12	60	8	40	0	0.00	0	0.0	0	0.0	4.60
$Y_{1,5}$	13	65	7	35	0	0.00	0	0.0	0	0.0	4.65
Mean untuk variabel Y = 4.62											

Sumber: Data primer diolah, 2015

Keterangan :

- Y_{1.1}: menghasilkan kualitas kerja yang baik
- Y_{1.2}: tingkat pemahaman, kemampuan dalam menerima instruksi kerja serta semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan
- Y_{1.3}: setiap karyawan diberikan kesempatan untuk berkreatifitas
- Y_{1.4}: berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan
- Y_{1.5}: berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan

Berdasarkan hasil *Mean Y* mencapai 4.62 maka dapat disimpulkan Interval *Y* sangat tinggi pengaruhnya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa item yang indikatornya mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 65%. Dan responden yang memilih setuju sebanyak 35%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah sangat setuju. Rerata pada Y_{1.1} adalah 4.65 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa item tingkat pemahaman, kemampuan dalam menerima instruksi kerja serta semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 75% begitu pula responden yang memilih setuju sebanyak 25%. Rerata pada Y_{1.2} adalah 4.75 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa item setiap karyawan diberikan kesempatan untuk berkreatifitas yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 45% dan responden yang memilih setuju sebanyak 55%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah setuju dan paling rendah adalah sangat setuju. Rerata pada Y_{1.3} adalah 4.45 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat

diketahui bahwa item berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 60% dan responden yang memilih setuju sebanyak 40%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah sangat setuju dan paling rendah adalah setuju. Rerata pada Y_{1.4} adalah 4.60 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner karyawan Lembaga Pendidikan BEC dapat diketahui bahwa item berusaha menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan yakni yang memilih sangat setuju mencapai prosentase 65% dan responden yang memilih setuju sebanyak 35%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil jawaban kuesioner tertinggi adalah sangat setuju dan paling rendah adalah setuju. Rerata pada Y_{1.5} adalah 4.65 yang berarti jawaban responden positif (baik).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui Disiplin Kerja (X₁) dan Pemberian Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan maupun parsial. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16 for Windows*. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 8:

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji Korelasi Dan Regresi Linear Berganda Antara Variabel Bebas Dan Variabel Terikat

Varia bel X	Koefis ien b	std err or	t hitun g	Sig. t	Keter angan
(const ant)	3.670	3.1 80	1.1 54	0.264	Signifi kan
X ₁	0.473	0.1 35	3.4 90	0.003	Signifi kan
X ₂	0.387	0.1 45	2.6 72	0.016	Signifi kan
R			= 0.830		
R Square			= 0.689		
Adjusted R square			= 0.652		
F hitung			= 18.818		
F tabel			= 3,59		
t tabel			= 2,10		
Sig F			= 0.000		

Sumber: Data diolah, 2014

Setelah mengetahui hasil uji korelasi dan regresi linear berganda antara variabel bebas dan variabel terikat tentukan interpretasi koefisien korelasinya, kemudian dapat diketahui gambaran variabel dari masing item-item yang diteliti yang dapat disajikan sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,830 hal ini menunjukkan bahwa interpretasi koefisien korelasinya berada pada daerah sangat kuat.

2. Persamaan regresi : $Y = 3,670 + 0,473 X_1 + 0,387 X_2$.

Keterangan :

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstant

b_1 : Koefisien regresi Disiplin Kerja secara parsial

X_1 : Variabel Disiplin Kerja

b_2 : Koefisien regresi kompensasi secara parsial

X_2 : Variabel Kompensasi

Berikut ini penjelasannya lebih lanjut :

a: 3,670 Nilai konstanta ini menunjukkan apabila tidak ada variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2), maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,670., b_1 : 0,473

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi dan regresi linear berganda, diketahui bahwa koefisien b_1 sebesar 0,47 . Dengan demikian, besarnya kontribusi variabel Disiplin kerja (X_1) sebesar 0,473 atau 47,3% yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y)., b_2 : 0,387 Berdasarkan tabel hasil uji korelasi dan regresi linear berganda, diketahui bahwa koefisien b_2 sebesar 0,387. Dengan demikian, besarnya kontribusi variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,387 atau 38,7% yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,652 atau 65,2%. Artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_1 dan X_2 sebesar 65,2% dan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensai (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel yang paling berpengaruh adalah Disiplin Kerja (X_2) dikarenakan timbulnya prestasi kerja/kinerja karyawan timbul dari disiplin yang diterapkan pada diri sendiri maupun disiplin yang diterapkan perusahaan dengan adanya sanksi bagi pelanggar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, para karyawan memiliki tingkat kesadaran dan kesediaan diri untuk menaati peraturan yang diterapkan perusahaan. Sedangkan untuk variabel kompensasi (X_2) berdasarkan penelitian perusahaan sudah berusaha adil dalam memberikan kompensasi/balas jasa kepada karyawan, namun ada beberapa karyawan yang merasa pemberian kompensasi tersebut masih belum mampu untuk memenuhi kebutuhan minimum karyawan. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal ini dikarenakan disiplin kerja karyawan timbul dari diri sendiri dan berdasarkan perintah atasan karena adanya dorongan rasa takut atas sanksi yang dikenakan dan dipengaruhi pula dengan hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan pendapat Musanef (2001:116) bahwa "Disiplin juga tak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja". Oleh sebab itu, dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin para pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semakin

tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja para karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan terdapat hasil distribusi dari variabel X_1 , X_2 , Y dan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara simultan maupun parsial, sebagai berikut: Hasil distribusi frekuensi *Mean* X_1 adalah 4,70, maka dapat ditentukan intervalnya sangat tinggi. Hasil distribusi frekuensi *Mean* X_2 adalah 4,30, maka dapat ditentukan intervalnya sangat tinggi dan hasil distribusi frekuensi *Mean* Y adalah 4,62, maka dapat ditentukan intervalnya sangat tinggi.

Pengaruh secara parsial pada variabel Disiplin Kerja dan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi dengan nilai sebesar 0,473. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sehingga kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja maka akan naik sebesar satu satuan yang dimiliki variabel kinerja karyawan.

Hasil uji t yang didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ dan nilai $\text{Sig } t \leq \text{sig. } \alpha$ maka H_0 ditolak, maka keputusan H_0 ditolak. Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,490 dengan signifikansi sebesar 0,003. Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,490 > 2,10$) atau $\text{sig } t < 0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh secara parsial pada variabel Kompensasi dan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) memiliki koefisien regresi dengan nilai sebesar 0,387. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan sehingga kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi maka akan naik sebesar satu satuan yang dimiliki variabel kinerja karyawan.

Hasil uji t yang didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ dan nilai $\text{Sig } t \leq \text{sig. } \alpha$ maka H_0 ditolak, maka keputusan H_0 ditolak. Variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,672 dengan signifikansi sebesar 0,016. Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,672 > 2,10$) atau $\text{sig } t < 0,05$ ($0,016 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh secara simultan pada variabel bebas yang diteliti adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2). Hasil penelitian menyatakan bahwa kedua variabel bebas ini memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,2%. Artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X_1 dan X_2 sebesar 65,2% dan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada tabel regresi, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,818. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,59 ($18,818 > 3,59$) dan nilai $\text{sig. } F$ lebih kecil dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi terlihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki koefisien beta tertinggi dengan nilai koefisien 0,543. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Disiplin Kerja.

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Karyawan Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo hendaknya dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan lagi disiplin kerja yang sudah diterapkan agar karyawan dan lembaga dapat meningkatkan kinerjadengan baik dan optimal. (2) Sebaiknya lembaga lebih sering mengadakan dialog secara terbuka antara karyawan dan pimpinan atau pendekatan secara personal untuk membicarakan permasalahan-permasalahan atau keluhan-keluhann karyawan baik yang terjadi di dalam lembaga maupun di sekolah

sehingga dapat mengeluarkan solusi yang tepat bagi lembaga maupun karyawan mengenai peraturan dan kompensasi yang ditentukan perusahaan. (3) Sebaiknya lembaga juga dapat meningkatkan kenyamanan kondisi kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan, seperti fasilitas atau alat-alat pengajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahar, A. Adhitya. 2013. *Analisis Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Air di Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Cetakan Keenam. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kusnadi. 2003. *Pengantar Manajemen Strategi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, Mohammad. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rivai, Viethzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi III. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Singodimedjo, Markum. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Sukarna. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surabaya: UIN Sunan Ampel.
- Sutojo, Siswanto. 2002. *Strategi Manajemen Kredit Bank Umum*. Jakarta: PT. Damar Mulia Pustaka.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.