

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN BRILLIANT EDUCATION CENTRE PROBOLINGGO

Junaidi¹⁾, Indah Widia Lestari²⁾,
Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo
junaidi_msi@yahoo.co.id

Abstract

From a general overview of the company five years latest, there was find three important issues, namely the dicipline of work, compensation, and performance of employee. The purpose of this research were to examine and analyze the extent of the influence of dicipline of work and compensation to the performance of employee in the Brilliant Education Centre Probolinggp Education Agency as well as to determine which variables are the most dominan influence on the performance of employees. This research used quantitative research method with explanatory approach to test the hypothesis that has been set. The number of samples as many as 20 people by using sampling techniques saturated. Data sources derived from primary data and secondary data. Technics of analysis used analysis techniques of Multiple Linear Regression, validity test and reliability as well as a partial test and simultaneous test with the help of a computer program SPSS 16.0 for windows, which is a statistical computer program capable of processing statistical data. From the F-test, the independent variable of dicipline of work and compensation together or simultaneously significant effect on the dependent variable of performance of employees in Brilliant Education Centre Probolinggo Education Agency. Thus the first hypothesis in this research were proved. From the result of analysis Multiple Linear Regression, the effect of independent variables of dicipline of work and compensation on the dependent variable of performance of employee there was a strong and significant influence. Thus the second hypothesis in this research were proved. The most dominant variable effect the performance of employee was dicipline of work, the reason was the dicipline of work has a standardized coefficient of the largest value when compared with the variable compensation.

Keywords: *dicipline of work, compensation and performance of employee.*

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kualitas tinggi. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan. Tanpa keberadaan faktor yang satu ini, maka pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat. Hal itu lebih disebabkan unsur manusia merupakan sumber daya yang paling berharga, yang saat ini disebut dengan *Human Capital* dan sangat menentukan dalam sebuah perusahaan.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi Sumber Daya Manusia yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari

segi 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. 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. 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.

Kedisiplinan adalah hal yang sangat ditegakkan di lembaga pendidikan ini karena berkaitan langsung dengan jadwal pengajaran peserta didik. Berbagai macam disiplin yang ditegakkan antara lain: (1) Batas toleransi keterlambatan adalah 10' (sepuluh menit) tapi akan dicatat sebagai kondite yang buruk. (2) Jika dalam 1 (satu) bulan kerja melakukan ijin tidak masuk kerja dengan alasan apapun maka tidak berhak mendapatkan bonus kehadiran untuk karyawan *full time*. Sedangkan untuk karyawan *part time*, apabila ada ijin melebihi 4x (empat kali) pengajaran baik privat maupun klasikal atau 1 (satu) hari dalam 1 (satu) bulan, maka tidak mendapat bonus kehadiran. (3) Jika dalam 1 (satu) bulan kerja melakukan ijin $\frac{1}{2}$ (setengah) hari lebih dari 3x (tiga kali) dengan alasan apapun maka tidak mendapat bonus kehadiran untuk karyawan *full time*. (4) Jika dalam 1 (satu) bulan kerja akumulasi keterlambatan melebihi 60' (enam puluh menit) atau 1 (satu) jam maka tidak diberikan bonus kehadiran untuk karyawan *full time* maupun *part time*. (5) Jika melebihi tanggal 1 (satu) ada karyawan *part time* yang belum menyerahkan laporan pengajaran privat, maka perhitungan insentif bisa diproses tanpa menunggu karyawan tersebut.

Selain berbagai kedisiplin di atas, Lembaga pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo juga memiliki *punishment* dan *reward* untuk karyawannya. *Punishment* yang diberikan adalah berupa peniadaan bonus kehadiran apabila melanggar disiplin yang telah disebutkan di atas. Sedangkan *reward* yang diberikan adalah berupa bonus kehadiran, tunjangan transport dan THR. Melalui berbagai hal tersebut diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya.

Kinerja terjemahan dari “*performance*” berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang

dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2007:55). Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi/perusahaan. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Suatu kinerja dapat tercapai secara baik dan maksimal jika di dalam organisasi/perusahaan terdapat disiplin kerja yang baik. Menurut Simamora (2006:610) disiplin berasal dari kata “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Siagian (2007:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Untuk mendorong karyawan melakukan peraturan organisasi/perusahaan dengan tulus dan tanggungjawab, pihak manajemen atau pimpinan perusahaan wajib memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Menurut Simamora (2006:64), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. Selain itu permasalahan kompensasi yang lain adalah kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Karyawan mendapatkan gaji yang sama walaupun karyawan lebih berprestasi ataupun tidak mengerjakan tugasnya sama sekali. Hal-hal tersebut menyebabkan karyawan tidak mempunyai semangat kerja untuk meningkatkan disiplin kerjanya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo”**.

Tujuan Penelitian dalam penelitian ini adalah: (1). Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo. (2). Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo. (3). Untuk mengetahui variabel yang paling dominan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:195-198), pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya ialah: (1) Tujuan dan kemampuan yang ingin dicapai perusahaan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. (2) Teladan

pimpinan, pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan oleh karena itu pimpinan harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin tinggi, jujur, adil, dan bekerja keras. (3) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan akan semakin tinggi. (4) Keadilan, sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya menjadikan keadilan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja. (5) Waskat (Pengawasan Melekat), adalah tindakan yang nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawannya. (6) Sanksi Hukum, dengan adanya sanksi hukuman, karyawan akan takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. (7) Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum/memberi sanksi kepada setiap karyawan yang bersikap indisipliner. (8) Hubungan Kemanusiaan yang harmonis antar sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan. Bejo Siswanto (2005:291) berpendapat, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.

Menurut Edy sutrisno (2012:191-193) besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, peranan serikat buruh. Sedangkan menurut Tohardi yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2012:193-194), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Kinerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000:67), “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”. Porter dan Lawler secara sederhana menyatakan bahwa “Kinerja atau prestasi kerja pegawai didukung oleh tiga faktor yaitu faktor tingkat motivasi pegawai atau usaha, kemampuan dan kejelasan, dan penerimaan atas peran (Steers,2000:147)”. Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan lainnya, yang berusaha mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2011:150), memberikan definisi tentang “Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Byars dan Rue dalam

Sutrisno (2011:150), mengartikan “Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya”. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2011:150). Lebih tegas lagi adalah Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2011:150), yang menyatakan bahwa “*Job performance* adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya”. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh Vroom (dalam As’ad, 2001). Sutrisno (2011:150) 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*.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Steers dalam Sutrisno (2011:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu (1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. (2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. (3) Tingkat motivasi kerja. Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151), mengemukakan adanya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. (1) Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang di rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. (2) Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan.

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 kunci tersebut adalah: (1) Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. (2) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. (3) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. (4) Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan

dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. (5) Sikap, tingkat semangat kerja sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Penilaian Kinerja.

Kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002:81). Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan seperti misalnya untuk promosi. Kegunaan yang lain adalah untuk pengembangan potensi individu (Mathis dan Jackson, 2002:82).

Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Leon C. Mengginson dalam A.A. Anwar Prabu Mangunegara (2009:10) adalah “Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempunyai wewenang dalam menentukan para karyawan apakah karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Manusia adalah unsur yang paling penting dalam perusahaan atau organisasi. Maka dari itu apabila menginginkan kinerja yang baik maka manusia itu harus memiliki sikap disiplin karena sangat mempengaruhi kinerja atau prestasi karyawan tersebut. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati.

Pentingnya peranan disiplin juga dikemukakan oleh Musanef (2000:116) yang berpendapat bahwa “Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu, dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya”. Selanjutnya Sun Tzu dalam Triguno (2000:50) menyatakan bahwa “Segala sesuatu itu tidak akan ada artinya jika tidak disiplin oleh para pelaksananya”. Berdasarkan pendapat ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi (reward) adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Dengan merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi, karena di satu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi, di sisi lain kompensasi akan memengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan kompensasi (balas jasa) dari organisasi dimana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi/perusahaan.

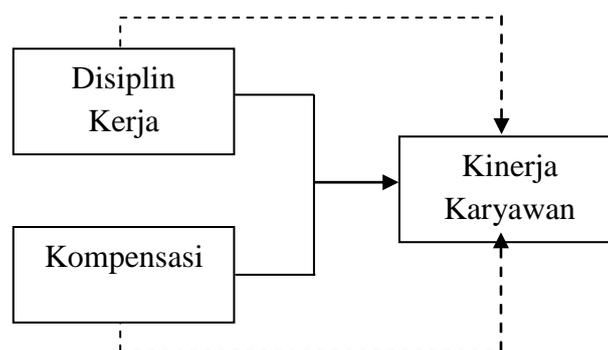
Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja merupakan 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang diharapkan perusahaan dari karyawan pada dasarnya ada dua, yaitu mematuhi segala peraturan yang berlaku dan menjauhi segala larangan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, menaati segala peraturan yang berlaku, tidak pernah mangkir atau terlambat kerja, dan sebagainya apabila perusahaan dapat memberikan kompensasi (balas jasa) yang layak.

Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang tergolong potensial akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dan dapat meningkatkan kinerjanya. Bila hal demikian dapat terealisasi, maka perusahaan akan dapat lebih cepat mencapai tujuan dan perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasaran.

Kerangka Penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Brilliant Education Centre Probolinggo dengan variabel bebas disiplin kerja dan kompensasi serta variabel terikat kinerja karyawan.



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka 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. Hal ini sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Effendi (2011:5) yang menyatakan bahwa: “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*)”.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 20 orang yaitu karyawan *full time* sebanyak 5 orang dan karyawan *part time* 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”. Sehingga sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 20 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data.

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya mendapat 20 responden. Jumlah responden yang diteliti tersebut dapat digambarkan secara umum tentang usia/umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan. Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan 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.

Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui Disiplin Kerja (X_1) dan Pemberian Kompensasi (X_2) 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 1:

Tabel 1.
Hasil Uji Korelasi Dan Regresi Linear Berganda Variabel X dan Variabel Y

Variabel	Koefisien b	standar error	t hitung	Sig . t	Keterangan
X					
Constant	3.670	3.180	1.154	0.264	Signifikan
X ₁	0.473	0.135	3.490	0.003	Signifikan
X ₂	0.387	0.145	2.672	0.016	Signifikan
R				= 0.830	
R Square				= 0.689	
<i>Adjusted R square</i>				= 0.652	
F hitung				= 18.818	
F tabel				= 3,59	
t tabel				= 2,10	
Sig F				= 0.000	

Sumber: Data diolah, 2017

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

Berikut ini penjelasannya lebih lanjut :

- a : 3,670. Nilai konstanta ini menunjukkan apabila tidak ada variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂), maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,670.
- b₁ : 0,473. Berdasarkan tabel hasil uji korelasi dan regresi linear berganda, diketahui bahwa koefisien b₁ sebesar 0,47 . Dengan demikian, besarnya kontribusi variabel Disiplin kerja (X₁) sebesar 0,473 atau 47,3% yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
- b₂ : 0,387. Berdasarkan tabel hasil uji korelasi dan regresi linear berganda, diketahui bahwa koefisien b₂ sebesar 0,387. Dengan demikian, besarnya kontribusi variabel Kompensasi (X₂) sebesar 0,387 atau 38,7% yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
- (3) Dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,652 atau 65,2%. Artinya variabel Y dipengaruhi oleh variabel X₁ dan X₂ sebesar 65,2% dan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen.

Nilai R^2 sebesar 0,689 atau 68,9% mengandung makna bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,652 atau sebesar 65,2% mengandung makna bahwa variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

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). 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).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.670	3.180		1.154	.264
	Disiplin Kerja	.473	.135	.543	3.490	.003
	Kompensasi	.387	.145	.415	2.672	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasannya maka dapat ditarik kesimpulan; 1) Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (2) Secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (3) Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (4) Variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Disiplin Kerja.

Sedangkan Saran yang dapat diberikan adalah (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.

DAFTAR REFERENSI

- 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.
- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- 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.
- Prasetio, Anang Yanuar. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Cabang Blitar*. Skripsi. Blitar: Universitas Islam.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.

- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rivai, Viethzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Sastrohadiwiryo, 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.
- Solechah, Quinnati. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Jatim Cabang Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- 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.