

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDY KASUS PADA PT. SONY MOBILE INDONESIA-CAB SEMARANG)**

*Compensation Analysis And Working Discipline on The Performance of Employees  
(Case Study in PT. Sony Mobile Indonesia-Branch Semarang)*

**Kholid Farid \*)**

**Abstract**

Compensation and working discipline is important relationships in employee performance, compensation will encourage employees to work better and work discipline that will produce good work also in improving employee performance. This study aimed to analyze the effect of compensation and working discipline to employees performance at PT.Sony Mobile Indonesia Semarang branch.

The population of this study were 65 respondents and sample research that all of the population of 65 respondents. So this research is called the study population or census study. The variables in this study is divided into two variables, independent variables and the dependent variable. The independent variables consist of compensation and working discipline, and the dependent variable is the performance of employees. Data collection method used is using a questionnaire method. Data analysis tools used include validity, reliability test, t-test, f, and the coefficient of determination.

The results showed that the partial (people) there is a positive and significant influence between compensation (X1) on employee performance (Y); partially (people) there is a positive and significant influence between work discipline (X2) on employee performance (Y). The test results showed that the variable compensation (X1), and discipline (X2) simultaneously (together) a positive and significant influence on employee performance (Y).

**Keywords:** *compensation, work discipline, and employee performance*

**Abstraksi**

Kompensasi dan disiplin kerja sangatlah penting hubungannya dalam kinerja karyawan, kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sony Mobile Indonesia Cabang Semarang.

Populasi penelitian ini sebanyak 65 responden dan sample penelitian yaitu semua populasi sebanyak 65 responden. Sehingga penelitian ini dinamakan penelitian populasi atau

\*) *Dosen STIE Pelita Nusantara Semarang*

penelitian sensus. Adapun variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua variabel, variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja, dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan metode kuesioner. Alat analisis data yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y); secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata kunci:** *kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan*

## 1. Pendahuluan

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Semua Perusahaan pastinya memiliki strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama dan keahlian antara individu untuk meningkatkan kinerjanya. Subowo (2005) menyatakan melalui kinerja SDM yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai. Untuk mencapai sasaran tersebut hendaknya organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Kompensasi dan disiplin merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Selain

kompensasi dan lingkungan kerja fisik faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Siwantara (2009) disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian/variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011).

Perusahaan PT. Sony Mobile Indonesia cabang Semarang tentunya mendukung penuh program pemerintah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Kantor Sony Mobile Indonesia selalu memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusianya dan selalu menginginkan setiap karyawannya berprestasi. Perusahaan menyediakan berbagai manfaat sosial untuk kesejahteraan para karyawannya, seperti asuransi, pengobatan dan tunjangan masa depan dengan tujuan untuk menciptakan iklim kerja yang aman dan nyaman. Sebagai tambahan, gaji dan bonus di berikan berdasarkan prestasi kerja agar dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Polnaya (2007) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Rahayu (2007) menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Abdul Hameed, dkk (2014) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian yang berbeda tersebut maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut tentang judul “**Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Study Kasus Pada PT. Sony Mobile Indonesia)**”

## **2. Telaah Pustaka**

### **2.1. Kompensasi**

Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Sedangkan Panggabean (2002) mengatakan bahwa

kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

## **2.2. Disiplin Kerja**

Menurut J.Ravianto ( 1985) dalam buku *Produktivitas dan Manusia Indonesia* mengartikan disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar. Menurut J.S Badudu dan Muhammad Zein (2001) mengartikan disiplin adalah teratur, tertib. Ditinjau dari psikologi, Drever mengatakan bahwa pengertian disiplin pada mulanya diartikan sama dengan pendidikan (*education*) dan (*training*). Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2004).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Setiyawan dan Waridin2006) adapun indikator dalam disiplin kerja yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja
- b. Kuantitas pekerjaan
- c. Kompensasi yang diperlukan
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi

## **2.3. Kinerja Karyawan**

Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dan menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar

standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

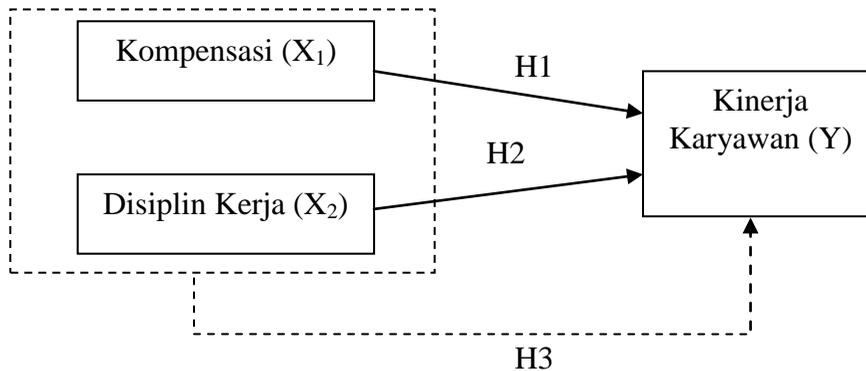
**Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Yensy (2010) dan Mahmum (2011)	Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), disiplin ( $X_3$ ), Kinerja(Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Siswantara (2009) dan Arman (2011)	Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), disiplin ( $X_3$ ), Kinerja(Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Djodhi (2007)	Kompensasi ( $X_1$ ), Produktivitas kerja(Y)	Regresi linier berganda	Hasil dari analisa menunjukkan kompensasi finansial dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
4	Setiyawan dan Waridin (2006)	Disiplin kerja( $X_1$ ),Budaya Organisasi( $X_1$ ),Kin erja(Y)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja karyawan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen dalam hal ini adalah kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT.Sony Mobile Indonesia cabang semarang.

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



## 2.6. Hipotesis

Menurut Djarwanto (1994), kata Hipotesis berasal dari dua kata hypo yang berarti “kurang dari” dan thesis yang berarti pendapat. Jadi hipotesis merupakan suatu pendapat atau kesimpulan yang belum final, yang harus diuji kebenarannya.

- H1 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sony mobile indonesia
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sony mobile indonesia
- H3 : Diduga kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Sony mobile indonesia

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Variabel Penelitian

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 3.2. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu kuesioner dan wawancara.

### 3.3. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini teknik yang digunakan adalah populasi sampling yang teknik pelaksanaannya dilakukan dengan mengambil semua sampel yang ada didalam populasi, karena jumlah sampel subyek penelitian yang tidak mencapai 100 orang. Penelitian populasi ini adalah seluruh karyawan dari PT.Sony Mobile Indonesia cabang semarang.

### 3.4. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sony Mobile Indonesia cabang Semarang. Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  = Variabel dependen (kinerja karyawan)

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien garis regresi

$X_1, X_2$  = Variabel(bebas) independen ( kompensasi, disiplin kerja)

$e$  = *error* / variabel pengganggu.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah suatu penghargaan atau balas jasa atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai kompensasi pada PT. Sony Mobile Indonesia Cabang Semarang.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kompensasi**

No	Indikator	Kriteria										N
		SS		S		N		TS		STS		
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	
1	Upah dan gaji	22	33,8%	32	49,2%	11	16,9%	-	-	-	-	65
2	Insentif	11	16,9%	42	64,6%	9	13,8%	3	4,6%	-	-	65
3	Tunjangan	4	6,1%	51	78,5%	5	7,7%	5	7,7%	-	-	65
4	Fasilitas	8	12,3%	34	52,3%	23	35,4%	-	-	-	-	65
Total		45		159		48						

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden atas indikator-indikator dari kompensasi di PT. Sony Mobile Indonesia menunjukkan bahwa karyawan menyatakan setuju dengan total frekuensi 159 terhadap kompensasi yang diberikan. Dari penjelasan diatas memberikan indikasi bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Sony Mobile Indonesia Cabang Semarang sudah memuaskan karyawannya.

#### 4.2. Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 3. Deskripsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja**

No	Indikator	Kriteria										N
		SS		S		N		TS		STS		
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	
1	Kualitas kedisiplinan kerja	6	9,2%	42	64,6%	16	24,6%	1	1,5%	-	-	65
2	Kuantitas pekerjaan	3	4,6%	49	75,4%	13	20,0%	-	-	-	-	65
3	Kompensasi yang diperlukan	27	41,5%	32	49,2%	4	6,2%	2	3,1%	-	-	65
4	Lokasi tempat kerja atau tempat layak	34	52,3%	23	35,4%	5	7,7%	3	4,6%	-	-	65
5	Konservasi	6	9,2%	47	72,3%	12	18,5%	-	-	-	-	65
Total		76		193		50						

**Sumber: Data primer yang diolah**

Dari tabel diatas, tanggapan responden atas indikator-indikator dari variabel disiplin kerja di PT. Sony Mobile Indonesia menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawannya sudah baik, dengan total frekuensi sebanyak 193. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dilakukan dengan baik karena para karyawan sudah dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai tepat waktu.

### 4.3. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4. Deskripsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Kriteria										N
		SS		S		N		TS		STS		
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	
1	Kualitas penampilan karyawan	42	42%	12	18,5%	10	15,4%	1	1,5%	-	-	65
2	Kuantitas kinerja	10	15,4%	44	67,7%	7	10,8%	4	6,2%	-	-	65
3	Ketepatan waktu	5	7,7%	47	72,3%	12	18,5%	1	1,5%	-	-	65
4	Efektifitas kinerja	17	26,2%	37	56,9%	10	15,4%	1	1,5%	-	-	65
5	Kemandirian kinerja	11	16,9%	39	60%	13	20%	2	3,1%	-	-	65
6	Komitimen organisasi	7	10,8%	41	63,1%	16	24,6%	1	1,5%	-	-	65
Total		92		220		68		10				

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden atas indikator-indikator dari PT. Sony Mobile Indonesia menunjukkan bahwa kinerja karyawannya sudah baik, dengan total frekuensi sebanyak 220. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas-tugasnya sudah baik dan sesuai.

#### 4.4. Analisis Kuantitatif

##### 4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

###### a) Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

NO	VARIABEL	R. HITUNG	R. TABEL	KESIMPULAN
1	X1.1	0,878	0,244	Valid
2	X1.2	0,886	0,244	Valid
3	X1.3	0,804	0,244	Valid
4	X1.4	0,723	0,244	Valid
5	X2.1	0,835	0,244	Valid
6	X2.2	0,767	0,244	Valid
7	X2.3	0,788	0,244	Valid
8	X2.4	0,846	0,244	Valid
9	X2.5	0,741	0,244	Valid
10	Y1	0,852	0,244	Valid
11	Y2	0,857	0,244	Valid
12	Y3	0,763	0,244	Valid
13	Y4	0,785	0,244	Valid
14	Y5	0,786	0,244	Valid
15	Y6	0,768	0,244	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas variabel-variabel pada tabel: 5 dapat dijelaskan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,244) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah valid (Ghozali, 2005).

## b) Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	ALPHA	BATAS	KESIMPULAN
1	Kompensasi ( $X_1$ )	0,840	0,6	Reliabel
2	Disiplin kerja ( $X_2$ )	0,836	0,6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai(Y)	0,887	0,6	Reliabel

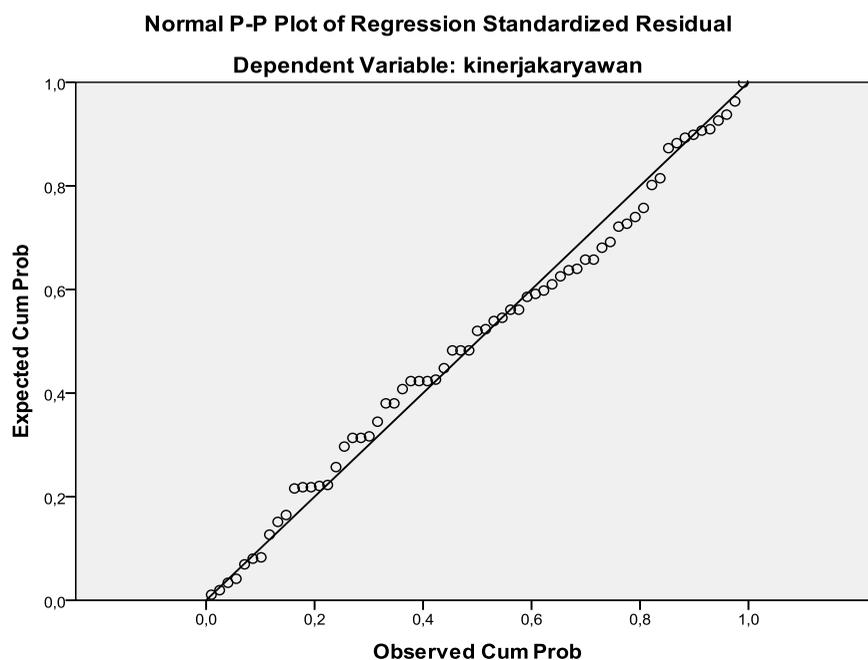
Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara kompensasi, disiplin kerjadan kinerja karyawan ternyata diperoleh hasil *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel (Ghozali, 2005).

### 4.4.2. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Normalitas



Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang kompensasi, disiplin kerjadan kinerja karyawan menyebar diantara garis diagonal (Ghozali, 2005).

**b) Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7. Uji Multikolinieritas**

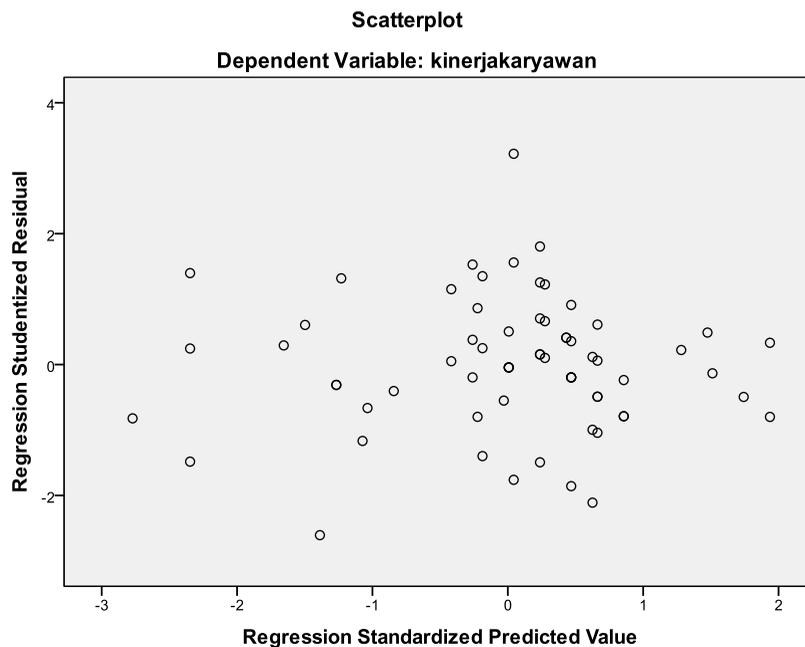
Variabel Independent	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,331	3,023
Disiplin Kerja	0,331	3,023

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan hasil tersebut maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja karena VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1 (Ghozali, 2005).

**c) Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 3. Uji Multikolinieritas**



Sumber : Penghitungan SPSS

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang kompensasi dan disiplin kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja pegawai (Ghozali, 2005).

#### d) Uji Autokorelasi

**Tabel 8. Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	2	62	.000	1.755

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS maka tidak terjadi Autokolerasi karena  $DW > DU$  ( $1,755 > 1,662$ ). Pengembalian keputusan asumsi ini memerlukan dua nilai bantu yang diperoleh dari tabel Durbin-Watson yaitu nilai DL dan DU untuk k jumlah variabel bebas,  $n =$  jumlah sampel. Jika  $D-N$  berada diantara nilai DU hingga  $(4-DU)$  berarti tidak terjadi autokolerasi terpenuhi (Ghozali, 2006).

#### 4.4.3. Metode Analisis Data

##### a) Analisis Regresi Berganda

Perhitungan regresi berganda antara kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.752	1.815		1.516	.135
	Kompensasi	.536	.171	.378	3.132	.003
	Disiplin Kerja	.637	.154	.499	4.126	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 9 di atas pada pengujian hipotesis di atas didapatkan persamaan garis linier berganda (yang dilihat dari koefisien tidak standar atau *Unstandardized Coefficients*) didapatkan :

$$Y = 2,752 + 0,536 X_1 + 0,637 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja karyawan

a = konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = variabel kompensasi

X<sub>2</sub> = variabel disiplin kerja

e = error

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dengan koefisien regresi sebesar 0,637 dan selanjutnya variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) dengan koefisien regresi sebesar 0,536. Dilihat dari tabel 4.13 dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,752 artinya apabila kompensasi dan disiplin kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 2,752
2. Koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,536 (positif) artinya apabila terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,536 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,637 (positif) artinya apabila terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,637 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

**b) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 10. Pengujian Koefisien Determinansi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 <sup>a</sup>	,701	,691	1,83576

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Dari tabel 10, hasil uji regresi didapatkan angka koefisien determinansi *Adjusted R square* sebesar 0,691. Hal ini menunjukkan bahwa antara kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 69,1% dalam mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ).

**4.5. Pembahasan**

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sony Mobile Indonesia Cabang Semarang, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

**1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil hipotesis telah membuktikan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 3,132 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 1,669 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh

karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Sony Mobile Indonesia Cabang Semarang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010) dan Mahmud (2011) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai  $t$  hitung sebesar 4,126 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 1,669 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sony Mobile Indonesia Cabang Semarang. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006) yaitu mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah bagian dari faktor kinerja. Karena dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi setiap karyawan diharapkan memiliki kinerja yang memuaskan, sehingga hasil dari prestasi-prestasi karyawan dapat meningkatkan dan mengembangkan perusahaan.

## 5. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah pada faktor kompensasi masih perlu ditingkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amran. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*. Jurnal Ichsan Gorontalo. 4(2):h:2397-2413
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Badudu, J.S dan Sutan Mohamad Zein. 2001. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja." JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- I.B. Denny Ary Djodhi. 2007. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. X)*. Tesis, Pasca Sarjana Teknik, Universitas Indonesia, Jakarta (dipublikasikan).
- Imam Gozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Rahayu, Diyan Kurniawati. 2007. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Palu*. Skripsi S1. Palu : Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsuddin. (2006). "*Manajemen Sumber Daya*". Bandung: Pustaka Setia.
- Siwantara, I wayan. 2009. *Pengaruh Kompetensi Profesional, Dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali*. Jurnal Ragam. 9(2): h:224-241
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sitanggang, 2005, *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Sugiyono. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.