

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH NUSA TENGGARA TIMUR

Fendra Nawa dan Sesilya Kempa

Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: fendranawa@gmail.com;sesilya@petra.ac.id

Abstrak-Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah NTT. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan. Sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah NTT.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang sedang berkembang mengakibatkan terjadinya persaingan yang ketat. Persaingan yang ketat menuntut adanya usaha dari perusahaan untuk dapat bertahan. Kemampuan perusahaan untuk bertahan di pasar tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Straub dan Attner (Kusuma, 2016) manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2003).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Hasibuan, 2003). Hal inilah yang membuat perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi seperti berpotensi, mampu memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas secara optimal.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja dari seorang karyawan dalam perusahaan, yang terdiri dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2002). Mangkunegara (2013) juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian, kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung disiplin kerja karyawannya dan pemberian kompensasi secara adil dari perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2011) yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Selain disiplin kerja, pemberian kompensasi dari perusahaan dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting di dalam aspek sumber daya manusia. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan, maka karyawan akan merasa di hargai atas pekerjaan yang dilakukannya. Ketika karyawan merasa di hargai, maka karyawan akan termotivasi untuk lebih giat bekerja guna meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, kompensasi wajib di berikan kepada karyawannya secara berkala sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan akan memberikan kompensasi yang berbeda-beda, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan tingkat keberhasilan kerja karyawan. Pada dasarnya, tujuan diberikan kompensasi adalah

untuk menciptakan kesadaran setiap individu untuk bersedia bekerja sama dengan perusahaan. Dalam konteks tersebut, karyawan harus mempersepsikan bahwa langkah yang diambil perusahaan tersebut menuju kearah pemuasan kebutuhan pribadi karyawan. Kebutuhan tersebut seperti, kebutuhan ekonomi, kebutuhan prestasi, pengakuan, penghargaan, dan sebagainya. Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero) adalah satu-satunya lembaga BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT. PLN memiliki beragam unit-unit kantor pelayanan, salah satunya yaitu PT.PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur yang berkantor pusat di Kota Kupang.

Evaluasi terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk di lakukan, karena melalui penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat melihat kualitas karyawan dalam membangun perusahaan. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2015 sampai 2016:

Tabel 1. Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

PERILAKU KERJA	2015			2016		
	Bobot (%)	Nilai	skor (%)	Bobot (%)	Nilai	skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung jawab	10	80	8	10	70	7
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	80	8
4. Kepemimpinan	10	85	8,5	10	80	8
HASIL KERJA						
1. Kualitas kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan kerja	20	80	16	20	80	16
JUMLAH	100		80	100		73

Sumber : PT. PLN (Persero) Wilayah NTT (2016)

Tabel 2. Standar Nilai Kinerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber : PT. PLN (Persero) Wilayah NTT (2016)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) mengalami penurunan dari tahun 2015 sampai 2016 dari 80% menjadi 73%. Hal tersebut diukur dari beberapa aspek, antara lain kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan keterampilan kerja. Dari tahun 2015-2016, terjadi penurunan di semua aspek, salah satunya adalah aspek kedisiplinan dari 7% menjadi 6%. Selain itu, kita juga melihat bahwa pada aspek kedisiplinan, masih tergolong rendah karena nilainya hanya berkisar 60-70 dan berada di kategori “cukup” menurut standar penilaian PT. PLN (Persero).

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, Sulistyoko Nikolaus selaku DM Hukum dan Hubungan Masyarakat menjelaskan bahwa di PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur, ada beberapa disiplin kerja yang wajib dilakukan antara lain menggunakan seragam sesuai dengan standar perusahaan, datang dan pulang tepat waktu, mengikuti olahraga bersama setiap hari Jumat dan lain-lain. Akan tetapi menurut Sulistyoko Nikolaus masih terdapat beberapa pegawai yang acuh tak acuh tentang disiplin kerja, misalnya karyawan datang ke kantor menggunakan seragam yang tidak sesuai, datang ke kantor tidak tepat waktu, dan sebagainya. Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang rendah, dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Selain itu sistem pemberian kompensasi sudah ditetapkan di perusahaan, misalnya: gaji, upah lembur, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lain-lain. Perusahaan juga memberikan insentif berupa piagam penghargaan dan uang kepada karyawan teladan misalnya kepada karyawan yang bekerja dalam masa kerja yang lama, berdasarkan absensi atau kehadirannya dan karyawan yang dapat memenuhi target kerja yang ditentukan. Menurut beberapa karyawan pemberian kompensasi berupa upah lembur terkadang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Misalnya upah lembur yang seharusnya didapat pada akhir bulan saat lembur tetapi didapat diawal bulan yang baru. Hal ini mengakibatkan karyawan akan merasa tidak dihargai sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang dan hasil wawancara dengan DM Hukum dan Hubungan Masyarakat PT. PLN Wilayah NTT yang telah

dijelaskan di atas, maka penulis merasa penting untuk dapat mempelajari dan mengetahui lebih dalam “ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Wilayah NTT”.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN Wilayah NTT?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN Wilayah NTT?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN Wilayah NTT?

Kompensasi

Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagu karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Menurut Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berikut ini adalah indikator kompensasi menurut Simamora (2004):

1. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas yang memadai.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Berikut ini adalah indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2005):

Menurut Hasibuan (2005) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Para pegawai datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur
2. Berpakaian rapih
3. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati
4. Mematuhi cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

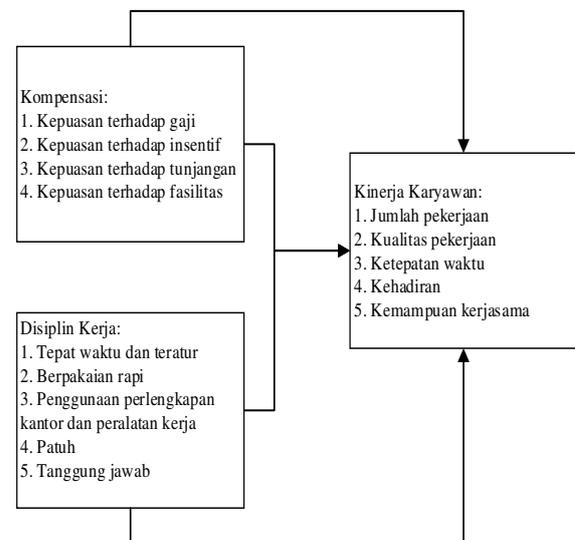
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simamora (2004) Kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selain itu menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berikut ini adalah indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2012):

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

Kerangka Berpikir



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT PLN Wilayah NTT

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT PLN Wilayah NTT

H3: Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT PLN Wilayah NTT

II.METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono, (2016 p. 7) Penelitian kuantitatif adalah metode yang disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah meenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016, p. 80) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai PT.PLN Wilayah NTT.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan cara mengumpulkan (1) Data primer diperoleh dari wawancara dan pengisian kuesioner, (2) Data sekunder dalam penelitian ini peneliti mengambil data dari buku, jurnal dan internet yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Pengujian validitas masing-masing item kuesioner diselesaikan dengan komputer program SPSS (*Statistical Packages For Sosial Sciences*). Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%. Apabila r yang diperoleh dari perhitungan lebih besar dari r tabel, maka kuesioner tersebut valid, dan sebaliknya jika r yang diperoleh lebih kecil daripada r tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid (Ghozali, 2004).

Pengujian reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau yang dapat diandalkan (Singarimbun, 2001, p. 140). Untuk menghitung reliabilitas suatu data dapat menggunakan pendekatan Cronbach's Alpha. Jika nilai α lebih kecil dari 0,5 maka item x dinyatakan tidak reliabel. Sedangkan jika nilai α lebih besar dari 0,5, maka item x dinyatakan reliabel (Ghozali, 2004).

Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik dengan uji normalitas *kolmogorov smirnov* dan persyaratan signifikansi $> 0,05$. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas untuk mendeteksi ada

atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Nilai *tolerance* $> 0,1$ sedangkan *VIF* < 10 maka menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Berikutnya dilakukan uji heterokedastisitas *Glejser* dengan persyaratan nilai signifikansi $t > 0,05$.

Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif, menurut Sugiyono (2016, p. 147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk Untuk mengetahui pengaruh variabel X (independen) yaitu kompensasi, disiplin kerja terhadap variabel Y (dependen) yaitu kinerja, maka dilakukan uji regresi linier. Persamaan regresi: (Dajan, 1994, p. 52).

Analisa korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. R mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. R-Square menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh dari variabel independen yang terlibat di dalam model terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilakukan Menurut Kuncoro (2011). Uji statistik *F* ingin menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin kerja yang ingin diteliti mempunyai pengaruh secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan Dan dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di bawah ini merupakan hasil uji validitas dan reliabilitas yang memastikan bahwa angket penelitian yang disebar telah valid dan reliabel sehingga data yang dihasilkan reliabel.

Tabel 3. Hasil uji validitas dan realibilitas

Poin	r Pearson	r tabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1.1	0,822	0,361	0,814	Valid & Reliabel
X1.2	0,609	0,361		Valid & Reliabel
X1.3	0,697	0,361		Valid & Reliabel
X1.4	0,573	0,361		Valid & Reliabel
X1.5	0,619	0,361		Valid & Reliabel
X1.6	0,659	0,361		Valid & Reliabel
X1.7	0,805	0,361		Valid & Reliabel

X2.1	0,622	0,361	0,800	Valid & Reliabel
X2.2	0,656	0,361		Valid & Reliabel
X2.3	0,705	0,361		Valid & Reliabel
X2.4	0,578	0,361		Valid & Reliabel
X2.5	0,653	0,361		Valid & Reliabel
X2.6	0,763	0,361		Valid & Reliabel
X2.7	0,672	0,361		Valid & Reliabel
X2.8	0,545	0,361		Valid & Reliabel
Y1.1	0,705	0,361	0,822	Valid & Reliabel
Y1.2	0,681	0,361		Valid & Reliabel
Y1.3	0,490	0,361		Valid & Reliabel
Y1.4	0,625	0,361		Valid & Reliabel
Y1.5	0,695	0,361		Valid & Reliabel
Y1.6	0,521	0,361		Valid & Reliabel
Y1.7	0,800	0,361		Valid & Reliabel
Y1.8	0,621	0,361		Valid & Reliabel
Y1.9	0,524	0,361		Valid & Reliabel
Y1.10	0,533	0,361		Valid & Reliabel

Dari hasil uji validitas dan uji realibilitas yang terdapat pada tabel 1, masing-masing indikator menunjukkan angka koefisien korelasi yang berada diatas nilai *r tabel* 0,361 serta nilai signifikansi masing-masing indikator yang tidak melebihi 0,05. Sehingga semua data dinyatakan valid, dan pada uji reliabilitas bahwa data yang diperoleh reliabel dengan hasil *alpha cronbach's* masing-masing variabel memenuhi ketentuan. Kompensasi(x_1) sebesar $0,814 > 0,6$ dan disiplin kerja(x_2) sebesar $0,800 > 0,6$ serta kinerja karyawan(y_1) sebesar $0,822 > 0,6$. Selanjutnya adalah hasil pengujian asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	
Nilai Signifikansi	Signifikansi
0,630	>0,05

Hasil nilai signifikansi menunjukkan $0,630 > 0,05$ dari hasil ini menunjukkan bahwa penelitian telah berdistribusi secara normal. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas yang digunakan untuk melihat apakah terjadi multikolinearitas dengan nilai (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai *tolerance* $> 0,1$ sedangkan *VIF* < 10 maka menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas		
Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
X1	0,789	1,267
X2	0,789	1,267

Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas *glejser*, hasil yang menunjukkan nilai $t > 0,05$ maka dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Glejser		
Variabel	Nilai Signifikansi	Signifikansi
X1	0,285	0,05
X2	0,265	0,05

Dapat dilihat jika nilai signifikansi yang dihasilkan variabel X_1 dan X_2 masing-masing berada diatas nilai 0,05 dan dalam penelitian ini dapat dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas.

Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif pada profil responden yakni karyawan PT. PLN Wilayah NTT dengan profil sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis Deskriptif Profil Responden

Profil		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	73.3
	Perempuan	8	26.7
Usia	20 – 30 tahun	14	46.7
	31 – 40 tahun	9	30.0
	41 – 50 tahun	5	16.7
	51 tahun ke atas	2	6.7
Pendidikan	D1-D3	3	10.0
	S1	10	33.3
	SMA/SMK	17	56.7

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN Wilayah NTT adalah karyawan laki-laki, yaitu dengan frekuensi sebanyak 22 orang (73.2%). Dilihat dari segi usia, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN Wilayah NTT berusia antara 20-30 tahun, yaitu sebanyak 14 orang (46.7%). Dari segi pendidikan diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN Wilayah NTT memiliki pendidikan yaitu SMA/SMK, yaitu sebanyak 17 orang (56.7%).

$$Interval\ kelas = \frac{5 - 1}{3} = 1,33$$

Berdasarkan rumus diatas maka penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1. Kategori interval Mean

Skala Mean	Kompensasi	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
3,67 – 5,00	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
2,34 - <=3,66	Setuju	Setuju	Setuju
1,00 - <=2,33	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju

Berikut ini adalah hasil jawaban responden atau karyawan PT. PLN Wilayah NTT terhadap variabel kompensasi

Tabel 8. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Pertanyaan		Rata-rata	Std. Deviasi
X1.1	Saya menerima gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	3.40	0.894
X1.2	Saya menerima upah lembur yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	3.17	0.648
X1.3	Saya menerima insentif (bonus berupa uang dan piagam penghargaan) yang sesuai dengan pengorbanan yang saya lakukan	3.43	0.858
X1.4	Saya menerima tunjangan kesehatan yang sesuai dengan harapan	3.33	0.711
X1.5	Saya menerima tunjangan hari tua yang sesuai dengan harapan	3.30	0.794
X1.6	Saya menerima tunjangan hari raya yang sesuai dengan harapan	3.27	0.740
X1.7	Saya menerima fasilitas kantor yang memadai	3.60	0.968
Kompensasi		3.36	

Tabel 8 menunjukkan bahwa secara keseluruhan, rata-rata jawaban pada variabel Kompensasi yaitu sebesar 3.36, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju dengan pernyataan dalam kuesioner kompensasi tersebut. Artinya perusahaan sudah melakukan kewajiban untuk memberikan kompensasi sesuai dengan standar perusahaan, dengan persepsi tertinggi mengenai Kompensasi yaitu terletak pada “Saya menerima fasilitas kantor yang memadai”, yaitu ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3.60 pada indikator X1.7, sedangkan persepsi terendah mengenai Kompensasi dirasakan karyawan terletak pada “Saya menerima upah lembur yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”, yaitu ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 3.17 pada indikator X1.2. Standar deviasi menunjukkan keragaman data jawaban di masing-masing indikator. Diketahui bahwa standar deviasi terendah yaitu sebesar 0.648 pada indikator X1.2. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan “Saya menerima upah lembur yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”

dipersepsikan paling homogen atau sama jika dibandingkan dengan persepsi pada indikator yang lain. Selanjutnya adalah hasil analisis deskriptif jawaban responden pada variabel disiplin kerja

Tabel 9 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Pertanyaan		Rata-rata	Std. Deviasi
X2.1	Saya selalu tepat waktu datang ke kantor	3.50	0.777
X2.2	Saya selalu tepat waktu pulang dari kantor	3.47	0.860
X2.3	Saya selalu datang ke kantor dengan tertib dan teratur	3.43	0.626
X2.4	Saya selalu pulang dari kantor dengan tertib dan teratur	3.33	0.758
X2.5	Saya selalu berpakaian rapih saat ke kantor	3.63	0.765
X2.6	Saya selalu menggunakan fasilitas kantor dengan penuh kehati-hatian	3.80	0.925
X2.7	Saya selalu bekerja sesuai dengan sistem atau cara kerja yang sudah ditetapkan perusahaan	3.67	0.711
X2.8	Saya selalu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang saya lakukan	3.70	0.837
Disiplin Kerja		3.57	

Dilihat dari table 9 Rata-rata secara keseluruhan mengenai Disiplin Kerja yaitu sebesar 3.57, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju dengan pernyataan dalam kuesioner disiplin kerja tersebut. Artinya karyawan dalam perusahaan sudah menjalankan disiplin kerja yang sudah ditetapkan perusahaan, dengan persepsi tertinggi mengenai Disiplin Kerja yaitu terletak pada “Saya selalu menggunakan fasilitas kantor dengan penuh kehati-hatian”, yaitu ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3.80 pada indikator X2.6, sedangkan persepsi terendah mengenai Disiplin Kerja dirasakan karyawan terletak pada “Saya selalu pulang dari kantor dengan tertib dan teratur”, yaitu ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 3.33 pada indikator X2.4. Diketahui bahwa standar deviasi terendah yaitu sebesar 0.626 pada indikator X2.3. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan “Saya selalu datang ke kantor dengan tertib dan teratur” dipersepsikan paling homogen atau sama jika dibandingkan dengan persepsi pada indikator yang lain.

Berikutnya adalah hasil analisis statistik deskriptif jawaban responden pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 10 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Pertanyaan		Rata-rata	Std. Deviasi
Y1.1	Karyawan sudah bekerja hingga mencapai target yang ditentukan perusahaan	3.57	0.858
Y1.2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	3.43	0.774
Y1.3	Karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan perusahaan	3.50	0.731
Y1.4	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengetahuan dan skill yang dimiliki	3.53	0.776
Y1.5	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat dan teliti.	3.60	0.724
Y1.6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan tepat waktu	3.43	0.626
Y1.7	Karyawan tidak pernah bolos kerja	3.63	0.850
Y1.8	Karyawan selalu datang bekerja tepat waktu	3.40	0.724
Y1.9	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	3.50	0.861
Y1.10	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja	3.67	0.802
Kinerja Karyawan		3.53	

Dilihat dari tabel 10 menunjukkan bahwa secara keseluruhan, rata-rata jawaban pada variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 3.53, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa setuju dengan pernyataan dalam kuesioner kinerja karyawan tersebut. Artinya karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik untuk mencapai kinerja yang diinginkan, dengan persepsi tertinggi mengenai kinerja yaitu terletak pada “Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja”, yaitu ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3.67 pada indikator Y1.10, sedangkan persepsi terendah mengenai kinerja terletak pada “Karyawan selalu datang bekerja tepat waktu”, yaitu ditunjukkan dengan rata-rata sebesar 3.40 pada indikator Y1.8. Diketahui bahwa standar deviasi terendah yaitu sebesar 0.626 pada indikator Y1.6. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan tepat waktu”

dipersepsikan paling homogen atau sama jika dibandingkan dengan persepsi pada indikator yang lain.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant (a)	0,466	0,407
Kompensasi(X ₁) (b)	0,314	0,106
Disiplin kerja (X ₂) (c)	0,562	0,116

Pada tabel 11 dapat dilihat pada kolom B nilai constant (a) sebesar 0,466 serta nilai kompensasi(X₁) (b) sebesar 0,314 dan disiplin kerja (X₂) (c) sebesar 0,562. Dengan data tersebut disusun model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,466 + 0,314 X_1 + 0,562 X_2$$

Berikut adalah koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan regresi:

Tabel 12 Nilai R Square

R Square	Persentase
0.681	68,1%

Pada tabel 12 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan sebesar 0.681, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. PLN Wilayah NTT sebesar 68.1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 31.9% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain selain variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja.

Uji t dilakukan untuk mengetahui secara parsial variabel independet terhadap dependent. Dalam penelitian ini uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 13 Hasil uji t

Variabel	t hitung	Nilai sig	sig
X ₁	2,959	0,006	0,05
X ₂	4,848	0,000	0,05

Jika dilihat dari tabel 13 diatas pengujian pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan t hitung sebesar 2.959 dengan nilai signifikansi sebesar 0.006 yang nilainya kurang dari 0.05 (α=5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Wilayah NTT. Hasil ini mendukung hipotesis pertama penelitian yang menduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Wilayah NTT. Nilai t hitung yang dihasilkan pada pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 4.848 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang nilainya kurang dari 0.05 (α=5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Wilayah NTT. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua penelitian yang menduga terdapat pengaruh secara parsial variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diterima kebenarannya.

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak atau bersamaan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 14 Hasil uji F

Variabel	F hitung	Nilai sig	sig
X ₁ dan X ₂ terhadap Y ₁	28,772	0,000	0,05

Jika dilihat dari tabel 14 dapat diketahui bahwa uji F menghasilkan F hitung sebesar 28.772 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang nilainya kurang dari 0.05 ($\alpha=5\%$). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Wilayah NTT. Hasil ini mendukung hipotesis ketiga dari penelitian.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi (*compensation*) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jika dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Dengan peningkatan kompensasi karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hammed et al. (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua juga berhasil membuktikan secara empiris bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika karyawan dapat bekerja secara disiplin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pangarso (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja (Y).

Hipotesis ketiga juga diterima. Artinya kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan dan disiplin kerja yang diberikan karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jika dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup karyawan sangat mudah meninggalkan perusahaan dan akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja karyawan. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual akan berkurang daya kompetisinya. Sedangkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila karyawan mampu bekerja dengan disiplin, maka akan meningkatkan kerjanya. Sebaliknya, disiplin kerja yang rendah berarti karyawan tidak bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Singodimenjo dalam Sutrisno (2011) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi tegaknya kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pengujian hipotesis, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah NTT. Kompensasi memiliki 4 dimensi yang diuji, yaitu kepuasan terhadap gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Dari 4 dimensi ini fasilitas merupakan dimensi dengan nilai tertinggi. Yang menjelaskan karyawan menerima fasilitas kantor yang memadai Sedangkan untuk dimensi dengan nilai terendah adalah dimensi gaji. Yang menjelaskan karyawan menerima upah lembur yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah NTT. Disiplin kerja memiliki 5 dimensi yang diuji, yaitu tertib, tepat waktu dan teratur, berpakaian rapih, penggunaan perlengkapan kantor dan peralatan kerja, patuh dan tanggung jawab. Dari 5 dimensi ini penggunaan perlengkapan dan peralatan kantor

merupakan dimensi tertinggi. Yang menjelaskan bahwa karyawan selalu menggunakan fasilitas kantor dengan penuh kehati-hatian. Sedangkan untuk dimensi terendah adalah dimensi tertib, tepat waktu dan teratur. Yang menjelaskan karyawan selalu pulang dari kantor dengan tertib dan teratur.

3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah NTT. Artinya kedua variabel tersebut sudah terbukti mempengaruhi kinerja dengan nilai 68,1 %.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. PT. PLN (Persero) Wilayah NTT sebaiknya dapat memperhatikan hasil dari kuesioner yang masih termasuk dalam kategori rendah yaitu pada variabel kompensasi, dimana karyawan masih belum menerima upah lembur secara adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Maka hal ini dapat diperbaiki dengan memberikan upah yang sesuai sehingga kinerja akan semakin meningkat.
2. PT. PLN (Persero) Wilayah NTT sebaiknya dapat memperhatikan hasil dari kuesioner yang masih termasuk dalam kategori rendah yaitu pada variabel disiplin kerja, dimana masih banyak karyawan yang pulang kantor tidak tepat waktu. Solusinya perusahaan harus memberi teguran hingga sanksi pemotongan gaji ataupun tunjangan sehingga karyawan bisa lebih disiplin lagi.
3. Pada penelitian serupa dimasa yang akan datang dapat ditambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, komitmen, serta budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu, Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dajan, Anto. (1994). Pengantar Metode Statistik. Jilid Kedua. Jakarta : LP3ES.
- Ghozali, Imam. (2004). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hameed, A., Muhammad Ramzan, Hafiz M. Kashif Zubair, Ghazanfar Ali, Muhammad Arslan. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2; February 2014.
- Hasibuan, Malayu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Rajafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2011). Metode Kuantitatif–Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Kusuma, S. M. (2016). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada D ' Season Hotel Surabaya. Agora Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis, 4(2).
- Mathis & Jackson. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Rivai & Sagala. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri. (2002). Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES.
- Sugyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.