

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.PLN (Persero) RAYON BERASTAGI**

**Desi Triana<sup>1)</sup> Menanti Sembiring<sup>2)</sup> Ingan Ukur Sitepu<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Quality

<sup>2)</sup> Dosen Fakultas Soshum Universitas Quality, Jl. Ringroad-Ngumban Surbakti No.18 Medan

<sup>3)</sup> Dosen Fakultas Soshum Universitas Quality Berastagi

Email: [sembiringmenanti@gmail.com](mailto:sembiringmenanti@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 50 orang. Instrumen penelitian menggunakan observasi, angket atau kuesione dan studi dokumentasi, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Hasil uji t pada variabel kompensasi adalah 3.038, dengan nilai signifikansi 0.004, yang berarti bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Hasil uji t pada variabel disiplin kerja adalah 4.191, dengan nilai signifikansi 0.000 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) berdasarkan Nilai  $R$  Square untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$  adalah 0.428 berarti 42.8% yang berarti variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42.8%, sisanya 57.2% dipengaruhi oleh factor lain.

**Kata kunci : Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan**

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.PLN (Persero) RAYON BERASTAGI**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether compensation and work discipline partially or simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Region Berastagi. This research is an associative and quantitative research. The sample of this study amounted to 50 people. The research instrument uses observation, questionnaires or questionnaires and documentation studies, while data analysis is carried out using multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) The results of the t-test on the compensation variable were 3.038, with a significance value of 0.004, which means that the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance. 2) The results of the t-test on the work discipline variable are 4.191, with a significance value of 0.000 which means that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. 3) Test the coefficient of determination ( $R^2$ ) based on the  $R$  Square value for the  $X_1$ ,  $X_2$  variable is 0.428 meaning 42.8% which means that the compensation and work discipline variables together affect employee performance by 42.8%, the remaining 57.2% is influenced by other factors.*

**Keywords: Compensation; Work Discipline; Employee Performance**

**PENDAHULUAN**

Kompensasi Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus

memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta memiliki usaha yang keras untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja dari sumber daya manusia

tersebut menjadi meningkat. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Ketika perusahaan mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan menjadi lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan, dan sebaliknya ketika perusahaan tidak mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain bahwa kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Menurut Badriyah (2015: 154): “Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang dilakukan”. Dalam pemberian kompensasi terdapat berbagai factor yang ikut berpengaruh seperti yang diutarakan oleh Mangkunegara (2016: 84) yakni: “factor pemerintah, penawaran Bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar”. Pemberian Kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuannya. Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Notoatmodjo dalam Retnowati dan Widia (2012:4), antara lain:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan
4. Memperoleh karyawan yang berkualitas
5. Pengendalian biaya

Kompensasi yang di terima oleh karyawan di PT. PLN (Persero) Berastagi, sama seperti perusahaan BUMN lainnya. Selain gaji bagi mereka yang bekerja di bagian pelayanan dan administrasi, pelayanan distribusi dan pelayanan transaksi engineering mendapat tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, jamsostek (BPJS) dan Mess, sedangkan yang bekerja di bagian pelayanan teknik mendapat tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan jamsostek (BPJS).

Selain pemberian kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma–norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, seperti yang dikemukakan oleh Siagian dalam Sutrisno (2016:86). yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Mengingat pentingnya disiplin kerja ini maka PT. PLN (Persero) Berastagi sangat memperhatikan kedisiplinan para karyawannya, dimana kedisiplinan diukur dari kedatangan karyawan pada saat jam masuk dan pulang kerja. PT. PLN (Persero) Berastagi memiliki wilayah kerja yang tidak kecil yaitu hampir seluruh kecamatan Kabupaten Karo. Data absensi untuk karyawan di PT. PLN (Persero) Berastagi telah dilakukan secara otomatis dengan menggunakan absen menggunakan sidik jari atau *finger print* sehingga sangat kecil kemungkinan para karyawan untuk melakukan manipulasi dengan menitipkan absen kepada karyawan lainnya.

Pemberian kompensasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi akan berimplikasi terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Fahmi (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Berdasarkan penelitian pendahuluan diketahui bahwa kinerja dari karyawan PT. PLN (Persero) Berastagi belum optimal, hal ini karena masih ada beberapa karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

V. Wiratna Sujarweni (2018:105) menyatakan Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi yang berjumlah 50 orang.

### **Sampel**

V. Wiratna Sujarweni (2018:105) Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang

digunakan untuk penelitian. Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan teknik sampel jenuh, dimana teknik ini menjadikan semua anggota populasi sebanyak 50 orang sebagai sampel.

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu, mengukur apa yang ingin diukur. Setiap instrument yang dinyatakan valid atau tidaknya diukur melalui nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel dengan kriteria penilaian sebagai berikut :

- a) Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid pada  $\alpha$  5%
- b) Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut tidak valid pada  $\alpha$  5%

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,60. kuesioner dinyatakan handal bila memiliki nilai *cronbach's alpha* > dari 0,60.

## **Uji Asumsi Klasik**

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data yang tidak memenceng ke kiri dan ke kanan. Dalam pengujian ini menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* yang merupakan salah satu pengujian normalitas dengan melihat seluruh data yang akan diolah satu persatu apakah berdistribusi normal atau tidak dengan kriteria  $\alpha = 0,05$ . Dalam pengujian normalitas seluruh tahap pengujian akan dipermudah dengan penggunaan aplikasi SPSS versi 22.0.

## **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dalam residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria  $\alpha$  5%.

Cara untuk mengamati terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari *Scatter Plot* dimana jika titik-titik tersebut menyebar dengan pola yang tidak jelas dan tidak teratur di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Untuk mempermudah perhitungan digunakan aplikasi SPSS versi 22.0.

### Uji Multikolenaritas

Pengujian multikolenaritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model ganda ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Kriteria pengujian untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolenaritas adalah sebagai berikut, jika nilai tolerance  $\leq 0,1$  atau nilai VIF  $\geq 10$ , terima  $H_0$  atau dikatakan terjadi multikolenaritas. Uji multikolenaritas ini akan digunakan peneliti dengan menggunakan SPSS versi 22.0 untuk mempermudah dalam pengolahan data.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat, persamaan regresi ganda dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$X_2$  = Disiplin kerja  
e = Error of term

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Kabanjanjahe secara parsial dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Secara parsial variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan kriteria pengambilan keputusan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  : Secara parsial variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan kriteria pengambilan keputusan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### Uji f

Pengujian serempak dengan melakukan uji f hitung, dengan mencari besarnya f hitung yang akan dibandingkan dengan f table. Pengujian f hitung digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara tiap-tiap variabel bebas ( $X$ ) secara serempak/bersamaan terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Pengujian hipotesis secara serempak dalam penelitian ini sebagai berikut :

$H_0$  : Secara serempak kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan kriteria pengambilan keputusan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

$H_a$  : Secara serempak kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan kriteria pengambilan keputusan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

### Uji Analisis Koefisien Determinasi

Uji Analisis determinasi atau uji  $R^2$  merupakan suatu ukuran yang penting dalam

regresi, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2=0$ ), artinya variabel-variabel dari X tidak dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel Y. Sementara bila  $R^2=1$ , artinya variabel-variabel dari X dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel Y. Dengan kata lain bila  $R^2=1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2 dan Y**

| Variabel             | Pertanyaan | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|----------------------|------------|--------------|-------------|------------|
| Kompensasi (X1)      | P1         | 0.623        | 0.278       | Valid      |
|                      | P2         | 0.611        | 0.278       | Valid      |
|                      | P3         | 0.585        | 0.278       | Valid      |
|                      | P4         | 0.771        | 0.278       | Valid      |
|                      | P5         | 0.628        | 0.278       | Valid      |
|                      | P6         | 0.512        | 0.278       | Valid      |
|                      | P7         | 0.665        | 0.278       | Valid      |
|                      | P8         | 0.531        | 0.278       | Valid      |
|                      | P9         | 0.814        | 0.278       | Valid      |
|                      | P10        | 0.403        | 0.278       | Valid      |
| Disiplin kerja (X2)  | P1         | 0.521        | 0.278       | Valid      |
|                      | P2         | 0.554        | 0.278       | Valid      |
|                      | P3         | 0.519        | 0.278       | Valid      |
|                      | P4         | 0.584        | 0.278       | Valid      |
|                      | P5         | 0.559        | 0.278       | Valid      |
|                      | P6         | 0.576        | 0.278       | Valid      |
|                      | P7         | 0.620        | 0.278       | Valid      |
|                      | P8         | 0.516        | 0.278       | Valid      |
|                      | P9         | 0.633        | 0.278       | Valid      |
|                      | P10        | 0.631        | 0.278       | Valid      |
| Kinerja karyawan (Y) | P1         | 0.523        | 0.278       | Valid      |
|                      | P2         | 0.551        | 0.278       | Valid      |
|                      | P3         | 0.576        | 0.278       | Valid      |
|                      | P4         | 0.692        | 0.278       | Valid      |
|                      | P5         | 0.570        | 0.278       | Valid      |
|                      | P6         | 0.448        | 0.278       | Valid      |
|                      | P7         | 0.383        | 0.278       | Valid      |
|                      | P8         | 0.430        | 0.278       | Valid      |
|                      | P9         | 0.572        | 0.278       | Valid      |
|                      | P10        | 0.494        | 0.278       | Valid      |

Sumber : Data diolah dengan aplikasi SPSS 22

Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dikarenakan seluruh item pernyataan valid, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan baik. Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji reabilitas maka akan ditentukan realibilitasnya dengan kriteria

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y**

| Variabel             | Cronbach's Alpha > 0,60 | Keterangan |
|----------------------|-------------------------|------------|
| Kompensasi (X1)      | 0.819 > 0,60            | Reliebel   |
| Disiplin kerja (X2)  | 0.766 > 0,60            | Reliebel   |
| Kinerja karyawan (Y) | 0.708 > 0,60            | Reliebel   |

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0.819, X2 sebesar 0,766 dan Y sebesar 0,708 dan lebih besar dari 0.60 sehingga data reliabel dan dapat diterapkan, data reliabel dan dapat diterapkan untuk proses selanjutnya.

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

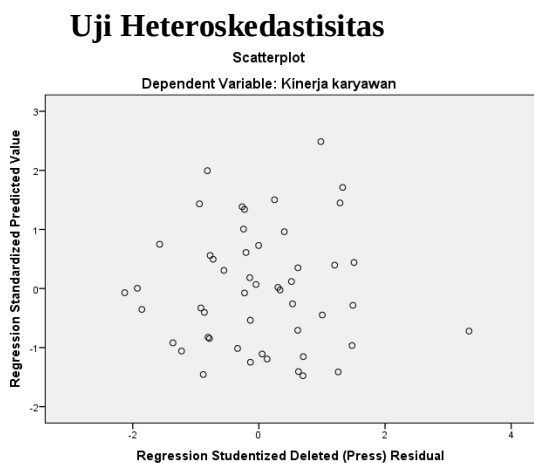
|                                  |                          | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N                                |                          | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean                     | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation           | 3.26377337              |
|                                  | Most Extreme Differences | .065                    |
|                                  | Positive                 | .065                    |

|                        |          |                     |
|------------------------|----------|---------------------|
|                        | Negative | -.056               |
| Test Statistic         |          | .065                |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |          | .200 <sup>c,d</sup> |

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah, 22.0

Dari hasil pengolahan data pada tabel 3 tersebut, maka diperoleh besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 dan lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.



**Gambar 1 Grafik Scatterplot**

Berdasarkan Gambar 1 Grafik *scatterplot* dapat dilihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### Uji Multikolineritas

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolineritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |                           |   |      |                         |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|---|------|-------------------------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |

|                | B      | Std. Error | Beta |       |      | Tolerance | VIF   |
|----------------|--------|------------|------|-------|------|-----------|-------|
| 1 (Constant)   | 10.078 | 4.737      |      | 2.128 | .039 |           |       |
| Kompensasi     | .266   | .088       | .346 | 3.038 | .004 | .940      | 1.064 |
| Disiplin kerja | .462   | .110       | .477 | 4.191 | .000 | .940      | 1.064 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolineritas, hasil nilai VIF variabel bebas menunjukkan kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas antara variabel bebas dalam model regresi pada penelitian yang dilakukan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 10.078                      | 4.737      |                           | 2.128 | .039 |
| Kompensasi                | .266                        | .088       | .346                      | 3.038 | .004 |
| Disiplin kerja            | .462                        | .110       | .477                      | 4.191 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan nilai-nilai persamaan dari analisis linear berganda, sehingga nilai tersebut dapat dibuat kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10.078 + 0.266 X_1 + 0.462 X_2 + e$$

Keterangan :

- Konstanta (a) = 10.078 ini menunjukkan harga konstan, dimana variabel kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) = 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar



10.078

2. Koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0.266 menunjukkan bahwa jika kompensasi (X1) naik 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat 0.266
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0.462 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja (X2) naik 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0.462

### Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai dari uji t, sehingga nilai tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut dengan nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $df = N-2$  yaitu  $50-2 = 48$  sehingga  $t_{tabel}$  dengan  $df$  48 sebesar 1.677.

1. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $3.038 > t_{hitung}$  1.677, dengan nilai sig pada tabel sebesar 0.004 yang berarti  $< 0.05$
2. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar  $4.191 > t_{hitung}$  1.677, dengan nilai sig pada tabel sebesar 0.000 yang berarti  $< 0.05$ . Dari table tersebut diketahui bahwa variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi adalah variable disiplin kerja (X2)

### Uji f

**Tabel 6 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

| Model         | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|---------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1. Regression | 389.961        | 2  | 194.981     | 17.557 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual      | 521.959        | 47 | 11.106      |        |                   |
| Total         | 911.920        | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat hasil uji F diperoleh sebesar  $17.557 > 3.19$  dengan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi.

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji **Koefisien** determinasi atau uji  $R^2$  dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .654 <sup>a</sup> | .428     | .403              | 3.332                      |

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

Berdasarkan tabel 7 nilai koefisien determinasi  $R^2$  terletak pada kolom *R Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar  $= 0.428$ . Nilai tersebut berarti variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42.8%, sisanya 57.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Disiplin kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi. Dari kedua variable bebas maka yang paling dominan untuk mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi adalah variable disiplin kerja.

## Saran

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Sebaiknya kompensasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, dan ditingkatkan seperti pemberian tambahan gaji kepada karyawan yang lembur sesuai dengan beban kerjanya sehingga karyawan merasa puas atas hasil kerjanya dan dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi
2. Mengingat variable disiplin kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan maka pimpinan harus lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan
3. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan untuk menambah wawasan dan sumber pembahasan mengenai kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung
- Purnama, Catherine dan Sesilya Kempa, 2016. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja \_\_\_\_\_ terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima*. Jurnal Agora Vol.4, No. 2. Halaman.33-39
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi* Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* Semarang: \_\_\_\_\_ Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia \_\_\_\_\_ Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani, 2015. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. \_\_\_\_\_ Yogyakarta: BPFE.
- Hery, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, Prenadamedia Group.
- Kenelak, Dinus, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang, 2016. *Pengaruh \_\_\_\_\_ Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba \_\_\_\_\_ Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya*. Jurnal : Administrasi Bisnis Vol. 4 No.4 Halaman 1-10
- Kasmir, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: \_\_\_\_\_ Rajawali Pers
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia \_\_\_\_\_ Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Sosusilo 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Marnisah Luis, 2019. *Hubungan Industrial Kompensasi Teori dan Praktik*. Jakarta: CV Budi Utama.
- Purnama, Catherine dan Sesilya Kempa, 2016. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja \_\_\_\_\_ terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima*. Jurnal Agora Vol.4, No. 2. Halaman.33-39
- Priansa, Donni Juni, 2018. *Manajemen Sekretaris Perkantoran Tampil dan \_\_\_\_\_ Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, 2015. *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Retnowati, Nova dan Muslichah Emawati Widia, 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Simamora, Hendry 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: STIE YKPM



- Putri, Sinta Herlini dan Onsardi 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal : Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Halaman.8.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: \_\_\_\_ Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. \_\_\_\_ Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Saripuddin, Jasman dan Rina Handayani 2015. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi \_\_\_\_ Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasido Cepat Nusantara Medan*. Kumpulan Jurnal Dosen \_\_\_\_ Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Halaman.418-429
- Tonad Nanda Aromega, S Kojo dan V.P.KLenkong, 2019. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap \_\_\_\_ kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado*. Jurnal EMBA Vol 7 No.1. \_\_\_\_ Halaman.741-750
- Wairooy, Ali. 2017. *Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja \_\_\_\_ karyawan pada PT. Pertamina (persero), tbk. Pemasaran Region VII \_\_\_\_ Makasar*. Jurnal : Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi \_\_\_\_ Perkantoran Vol.4 No.1. Halaman. 16-24.
- Wibowo, Fx. Pudjo 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja \_\_\_\_ Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)*. Jurnal : \_\_\_\_ Universitas Buddhi Dharma Tangerang Volume X, Nomor 2. Halaman 173-188 sahaan. Bandung : Bumi Akasara
- Zainal, Veithzal Rivai, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk \_\_\_\_ Peru*