

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT.Mitrasoft Infonet)

Diyah Indriyani dan Anik Herminingsih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
dyah3101@gmail.com dan ahermaningsih@gmail.com

Abstract -- This research is to know the effect of compensation and work discipline to employee's performance. The object of this research is employees of PT.Mitrasoft Infonet where located in Tanjung Selor No. 8A-D. This research was conducted on 68 respondents using quantitative descriptive approach by using causal research design. Analysis's system that used is a statistic analysis as multiple linear regression test with SPSS version 23 application. The results of this study indicate that the simultaneous variables of compensation and work discipline affect the performance of employees. And partial compensation effect on employee performance and work discipline affect the employee performance. This is evidenced from the results of simultaneous tests (F test) and partial test results (t test). Therefore the test results of this study is, there was effect simultaneous influence between the variable compensation and work discipline on employee performance.

Keywords: Compensation, work discipline, employee performance

Abstrak. Penelitian ini untuk mengetahui pengeruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan yang berkerja pada PT.Mitrasoft Infonet yang berlokasi di Tanjung Selor No 8A-D. Penelitian ini dilakukan terhadap 68 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian kausal. Analisis yang di gunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) dan hasil uji parsial (uji t). Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Sebuah perusahaan beroperasi denagncara Sebuah perusahaan beroperasi dengan cara mengkombinasikan antara sumber daya-sumber daya yang ada, untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sumber daya tersebut dapat berupa modal, manusia, mesin, teknologi. Apabila sumber daya tersebut dikelola dengan baik dan benar akan dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Asset terpenting dalam perusahaan adalah manusia di perusahaan tersebut. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya

manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Melalui perencanaan sumber daya yang matang, sumber daya manusia yang ada dapat ditingkatkan.

Meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Tidak dapat di pungkiri bahwa bisnis Teknologi Informasi (TI) saat ini merupakan bisnis yang paling tinggi tingkat pesaingannya. Sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten.

Apabila tidak disertakan dengan pemberian kompensasi yang layak maka tidak di pungkiri kinerja karyawan akan menurun. Program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempetahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan, karena bagi karyawan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan termotivasi yang mengakibatkan terjadinya kedisiplinan karyawan dan karyawan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas mengenai pengaruh kompensasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitrasoft Infonet ?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitrasoft Infonet ?

Tujuan Penelitian, Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitrasoft Infonet.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitrasoft Infonet.

Kontribusi Penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

- a. Bagi Peneliti
Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami kompensasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

c. Kontribusi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam kompensasi dan kedisiplinan kerja.

KAJIAN TEORI

Manajemen sumberdaya manusia. Menurut Sihotang (2007:1) Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap: pengadaan seleksi, tes penyarinagn, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian/ pemensiunan sumber daya manusia dari organisasi.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. SDM memiliki beberapa fungsi antara lain (Hasibuan 2011:21) yaitu : 1) Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, 2) Fungsi operasional: pengadaan tenaga kerja SDM, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Kompensasi. Hampir diseluruh instansi Pemerintahan maupun organisasi usaha yang dimiliki Negara, seperti BUMN pengaturan kompensasi kepada karyawan dan pejabat-pejabat sangat penting untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya dan mempertahankan tenaga kerja, pegawainya secara bertanggung jawab. Pengaturan kompensasi pada instansi pemerintah di Indonesia sudah diatur dan ditetapkan dengan undang-undang dan peraturan Pemerintah dengan jalur hukum positif.

Tetapi pengaturan kompensasi pada perusahaan swasta diatur sendiri oleh masing-masing perusahaan sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang bersangkutan sehingga banyak perusahaan swasta memberikan kompensasi pada karyawan lebih besar dibandingkan dengan pegawai negeri, akan tetapi banyak juga perusahaan swasta yang memberikan kompensasi pada karyawan sangat rendah dan tidak manusiawi sehingga pemerintah terpaksa ikut campur tangan dengan cara menetapkan upah regional minimum yang ditentukan dengan SK Gubernur tiap provinsi agar semua pengusaha di daerah tersebut membayarkan kompensasi kepada karyawan setidaknya sebesar upah minimum regional yang di tentukan pemerintah daerah bersangkutan (Sihotang, 2007:219).

Menurut Rivai (2006:357) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai petukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Hasibuan (2011:122) program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus dapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Dimensi dan indikator pada kompensasi menurut Rivai (2006:358). 1) Kompensasi *Financial* terdiri dari : Kompensasi langsung: gaji, pembayaran insentif, komisi. Kompensasi tidak langsung, asuransi, tunjangan, lembur. 2) Kompensasi *Non Financial* terdiri dari : Peluangpromosi, Prestasi istimewa, dapat pujian, pengakuan karya, lingkungan kerja, nyaman bertugas.

Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2011:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang

terpenting karena semakin lebih baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

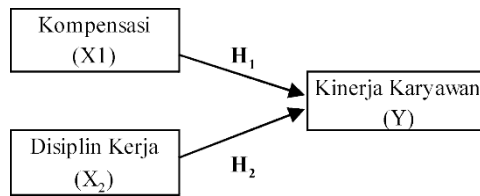
Dalam macam-macam peningkatan disiplin kerja dibagi menjadi dua bentuk (Handoko,2010:208) yaitu : 1) Disiplin Preventip : Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan adanya disiplin preventip para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. 2) Disiplin korektip : Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektip sering berupa suatu hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pada karyawan suatu organisasi atau perusahaan menurut Soedjono (2005:68) diantaranya: 1)Ketepatan Waktu : Para pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktunya, tertib dan teratur, dengan begitu akan menciptakan disiplin kerja yang baik di perusahaan.2) Penggunaan Pelatan Kantor: Merawat sarana dan prasarana dan hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor terhindar dari kerusakan. 4)Tanggung Jawab: Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. 5) Ketaatan terhadap Aturan Kantor: menggunakan seragam kantor, membuat izin apabila tidak masuk kantor merupakan cerminan dari disiplin.

Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2010:9) mengemukakan pengertian kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gomes (2003:134), terdapat delapan aspek yang dijadikan ukuran dalam pengukuran kinerja yaitu, sebagai berikut : 1)Kuantitas Kerja (*Quantity of work*), Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. 2) Kualitas Kerja (*Quality of work*), Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan. 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. 4) Kreatifitas (*Creativeness*), Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul. 5) Kerjasama (*Cooperation*), Kesiediaan untuk berkerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.6) Ketergantungan (*Dependability*), Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Inisiatif (*Intiative*), Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya. 5) Kualitas Personil (*Personal Qualities*), Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integrasi pribadi.

Rerangka konseptual dan pengembangan hipotesis. Berdasarkan pemaparan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun rerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Hipotesis :

Berdasarkan rerangka konseptual seperti diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE

Waktu Dan Tempat Penelitian. Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan observasi. Penelitian dilaksanakan pada PT Mitrasoft Infonet yang beralamat di Jl Tanjung Selor No 8 A-D Jakarta 10150 Indonesia. PT. Mitrasoft Infonet adalah reseller yang bergerak di bidang TI (Teknologi Informasi) yang memfokuskan diri pada penyediaan produk-produk TI, jasa dan solusi TI yang luas baik dari sisi perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*).

Penelitian ini dilakukan dari bulan September 2016 sampai dengan Desember 2016. Penelitian ini dilakukan dengan maksud peneliti ingin mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh kinerja karyawan di kantor PT. Mitrasoft Infonet.

Design Penelitian. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan desain penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2010: 56) dengan penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi). Dengan tujuan penelitian kausal dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

Skala Pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2010:132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk lebih jelas mengenai skor skala likert dituangkan dalam bentuk table dibawah ini:

Tabel 1. Skala Pengukuran

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2010:113)

Populasi Dan Sampel Penelitian. Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Mitrosoft Infonet jumlah 82 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2010:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi.

Dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan menggunakan teknik Slovin (Sujarweni dan Endrayanto,2012:17). Sampel yang diambil karyawan PT Mitrosoft Infonet dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Menurut Creswell (2015: 294) peneliti memilih partisipasi karena bersedia diteliti. Peneliti tidak dapat mengatakan dengan penuh keyakinan bahwa individu tersebut mewakili populasi, akan tetapi sampelnya dapat memberikan informasi yang berguna untuk menjawab pertanyaan dan hipotesis penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir

Dengan menggunakan Margin Error sebesar 5%

Teknik Pengumpulan Data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Kuesioner (Angket) Menurut Sugiyono (2010:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Metode Analisis Data. Menurut Sugiyono (2010:206) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti. Melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk

menjawab rumusan masalah. Dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah disajikan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Analisis Deskriptif, Analisa Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2010:206).

Uji Instrumen Data

Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Satuan kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$. Dalam hal ini “ n ” adalah jumlah sampel dengan $\alpha=0,05$. Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid (Ghozali,2016:52).

Uji Reliabilitas. Menurut Gazali (2016:47) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang, responden akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja, hasil dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistic Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 (Nunnally,1994) dalam buku Ghozali (2016:48).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic.

Analisis Grafik. Satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi pola asumsi normalitas.

2. Analisis Statistik

Uji Statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S).

Pengambil keputusan :

Jika Sig > 0,05 maka H_0 diterima

Jika Sig < 0,05 maka H_0 ditolak

Uji Multikolinieritas. Menurut Ghazali (2016:103) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan yang mempengaruhi dependen.
2. Antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

Uji Heteroskedisitas. Menurut Ghazali (2016:134) uji heteroskedisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi Uji heteroskedisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedisitas melihat grafik plot.

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda. Dalam pengelolaan data peneliti menggunakan metode analisis linier berganda (*Multiple Linier Regresion Analysis*) melakukan pengujian terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil kuesioner. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dalam hal ini yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karayawan (Y). Adapun bentuk

umum regresi linier berganda. Adapun bentuk umum regresi linier berganda adalah (Sudarmanto,2005:105) :

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

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
X ₁	= Kompensasi
X ₂	= Disiplin Kerja
b ₁ b ₂	= Koefisien Regresi
e	= Error

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²). Menurut Ghozali (2016:95) uji Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² adalah antara nol dan satu. Apabila hanya terdapat satu variabel independen maka R² yang dipakai. Tetapi apabila terdapat lebih dari satu variabel independen maka digunakan *Adjusted R²*. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F). Uji statistik F menurut Ghazali (2016:96) adalah menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan probabilitas (pada tabel Anova tertentu Sig) dengan taraf nyata:

Jika probabilitas > 0,05 maka model ditolak

Jika probabilitas < 0,05 maka model diterima

Kriteria pengujiannya dengan taraf Signifikan sebesar 0.05 :

1. F hit > F tabel, maka H₀ ditolak dan Ha diterima

Artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

2. F hit < F tabel, maka H₀ diterima dan Ha ditolak

Artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t). Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apakah variabel independen berpengaruh secara nyata atau tidak (Ghazali, 2016:97). Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya :

Jika probabilitas > 0,05 maka model ditolak

Jika probabilitas < 0,05 maka model diterima

Atau dengan cara :

1. Jika t hit > t tabel, maka H₀ ditolak dan Ha diterima

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Jika t hit < t tabel, maka H₀ diterima dan Ha ditolak

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian. PT. Mitrasoft Infonet adalah bagian dari grup perusahaan IT/TI (Teknologi Informasi) yang berfokus pada penyediaan produk, jasa dan solusi IT (Information Teknologi). PT. Mitrasoft Infonet menyediakan berbagai solusi dan jasa IT : *Hardware & System software Infrastructure, System Integration, Structured Cabling, LAN/WAN Design and Implementation, Financial Management System, Business Intelligence, Software Licensing, Outsourcing, Maintenance, Training, Consulting and Custom Application Development.*

Salah satu nilai lebih Mitrasoft adalah tentang visi mereka yang tidak berubah untuk menyediakan produk dan solusi terbaik bagi konsumen dan sampai saat ini Mitrasoft terus melayani konsumen lebih baik lagi sehingga melakukan transformasi digital tujuannya hanya untuk konsumen.

Karakteristik Responden. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi atau menggambarkan identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil yang di peroleh di lapangan, maka identitas responden dapat di uraikan sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Karakteristik Responden

		Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24	35,30%
	Perempuan	44	64,70%
	Total	68	100%
Usia Karyawan	< 25 tahun	32	47,10%
	25 - 30 tahun	26	38,20%
	30 - 40 tahun	10	14,70%
	Total	68	100%
Pendidikan	SLTA/SMK	42	61,80%
	Diploma (D3)	10	14,70%
	Sarjana (S1)	16	23,50%
	Total	68	100%
Masa Kerja	< 2 tahun	15	22,10%
	3 - 4 tahun	52	76,50%
	5 - 7 tahun	1	1,50%
	Total	68	100%
Devisi	Accounting	13	19,10%
	Administrasi	15	22,10%
	Infra	17	25,00%
	Sales	23	33,80%
	Total	68	33,80%
Status Karyawan	Karyawan Kontrak	68	100%
	Karyawan tetap	0	0
	Total	68	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 68 responden terdapat 24 responden atau sebesar 35.3% berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan selebihnya sebanyak 44 responden atau sebesar 64.7% berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat di simpulkan besarnya karyawan PT Mitrasoft Infonet berjenis kelamin perempuan.

Untuk usia yang tertinggi adalah < 25 tahun yaitu sebanyak 32 responden atau 47.1%. Sedangkan yang terendah adalah responden dengan usia antara > 30 tahun - 40 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 14.7%. Sehingga dapat di simpulkan sebagian besar karyawan PT Mitrasoft Infonet berusia < 25 tahun.

Dalam tingkat pendidikan, dapat dilihat SLTA/SMK sebanyak 42 responden atau 61.8%, Diploma (D3) sebanyak 10 responden atau 14.7%, dan Sarjana sebanyak 16 responden atau 23.5%. Sehingga dapat di simpulkan sebagian besar karyawan PT Mitrasoft Infonet pendidikan terakhir adalah SLTA/SMK.

Dalam masa kerja menunjukkan nilai yang tinggi adalah karyawan yang lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 52 responden atau 76.5%, dan yang lain rendah 5-7 tahun hanya 1 responden atau 1.5%, Sehingga dapat di simpulkan sebagian besar karyawan PT Mitrasoft Infonet masa kerja 3-4 tahun.

Untuk devisi nilai yang tinggi adalah devisi sales sebanyak 23 responden atau 33.8%, dan devisi paling rendah adalah accounting hanya 13 responden atau 19.1%, sedangkan devisi administrasi sebanyak 15 responden atau 22.1% sisanya ada 17 responden atau 25% di bagian infra. Sehingga dapat di simpulkan PT. Mitrasoft memiliki banyak sales.

Dan untuk status karyawan di atas menunjukkan bahwa dari 68 responden, menunjukkan semua karyawan kontrak tidak adanya karyawan tetap.

Statistik Deskriptif. Dalam penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitrasoft Infonet). Pengukuran statistik deskriptif variabel dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai nilai tinggi (*maximum*), nilai terendah (*minimum*), rata-rata (*mean*) dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kompensasi					
Kompensasi_Langsung	68	2,14	4,00	3,1239	0,40172
Kompensasi_Tidaklangsung	68	2,63	4,00	3,3309	0,36572
Disiplin Kerja					
Tepat_Waktu	68	2,50	5,00	3,8162	0,86346
Penggunaan_PelatanKantor	68	2,00	5,00	3,8627	0,83504
Tanggung_Jawab	68	2,50	5,00	3,8897	0,78629
TaatAturan	68	2,00	5,00	3,7598	0,89562
Kinerja Karyawan					
KuantitasKerja	68	3,00	4,33	3,5931	0,44923
KualitasKerja	68	3,00	4,50	3,4706	0,45615
PengetahuanPekerjaan	68	3,00	5,00	3,4338	0,48024
Kreatifitas	68	2,67	4,67	3,4314	0,41950
Kerjasama	68	2,67	4,67	3,5245	0,53506
Ketergantungan	68	2,67	5,00	3,6863	0,68841

Inisiatif	68	2,67	5,00	3,7549	0,66571
KualitasPersonal	68	2,33	5,00	3,4608	0,72626

Sumber: Data Peneliti Diolah dengan SPSS 23

Pada Tabel 4.2 untuk variabel kompensasi (XI) pada dimensinya, nilai minimum ada pada dimensi kompensasi langsung, yaitu nilai rata-rata 3,1239 dan nilai maksimal adalah pada dimensi kompensasi tidak langsung, nilai rata-rata 3,3309 dengan demikian kompensasi dapat ditingkatkan bagi masing-masing karyawan PT. Mitrasoft Infonet.

Untuk variabel Disiplin kerja (X2) pada dimensinya, nilai minimum ada pada dimensi taat aturan, yaitu nilai rata-rata 3,7598 dan nilai maksimal adalah pada dimensi tanggung jawab, nilai rata-rata 3,8897 dengan demikian disiplin kerja masih dapat ditingkatkan oleh PT. Mitrasoft Infonet.

Untuk variabel Kinerja karyawan (Y) pada dimensinya, nilai minimum ada pada dimensi kreatifitas, yaitu nilai rata-rata 3,4314 dan nilai maksimal adalah pada dimensi inisiatif, nilai rata-rata 3,7549 dengan demikian kinerja karyawan dapat di tingkatkan bagi masing-masing karyawan PT. Mitrasoft Infonet.

Uji Instrumen

Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Satuan kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menguji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini “ n ” adalah jumlah sampel dengan $\alpha=0,05$. Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid (Ghozali, 2016:52).

Uji Validitas Variabel Kompensasi. Uji validitas terhadap variabel kompensasi yang dilakukan pada 68 responden dengan 15 pernyataan. Hasil uji validitas tersebut diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Indikator Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
K1	0,593	0,2012	Valid
K2	0,549	0,2012	Valid
K3	0,650	0,2012	Valid
K4	0,593	0,2012	Valid
K5	0,593	0,2012	Valid
K6	0,792	0,2012	Valid
K7	0,606	0,2012	Valid
K8	0,605	0,2012	Valid
K9	0,543	0,2012	Valid
K10	0,460	0,2012	Valid
K11	0,725	0,2012	Valid
K12	0,720	0,2012	Valid
K13	0,471	0,2012	Valid
K14	0,662	0,2012	Valid
K15	0,422	0,2012	Valid

Sumber: Data Peneliti Diolah dengan SPSS 23

Dari Tabel 4.3 berdasarkan hasil pengujian validitas variabel kompensasi menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel didapat dengan melihat r tabel dengan $df = n-2$ ($68-2=66$) dengan alfa 0,05, maka r tabel = 0,2012. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel kompensasi dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja. Uji validitas terhadap variabel disiplin kerja yang dilakukan pada 68 responden dengan 10 pernyataan. Hasil uji validitas tersebut diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Indikator Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
DK1	0,955	0,2012	Valid
DK2	0,892	0,2012	Valid
DK3	0,895	0,2012	Valid
DK4	0,950	0,2012	Valid
DK5	0,890	0,2012	Valid
DK6	0,938	0,2012	Valid
DK7	0,921	0,2012	Valid
DK8	0,890	0,2012	Valid
DK9	0,952	0,2012	Valid
DK10	0,865	0,2012	Valid

Sumber: Data Peneliti Diolah dengan SPSS 23

Dari Tabel 4.4 berdasarkan hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel didapat dengan melihat r tabel dengan $df = n-2$ ($68-2=66$) dengan alfa 0,05, maka r tabel = 0,2012. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan. Uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang dilakukan pada 68 responden dengan 22 pernyataan. Hasil uji validitas tersebut diperoleh sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
KK1	0,621	0,2012	Valid
KK2	0,444	0,2012	Valid
KK3	0,535	0,2012	Valid
KK4	0,371	0,2012	Valid
KK5	0,468	0,2012	Valid
KK6	0,552	0,2012	Valid
KK7	0,471	0,2012	Valid
KK8	0,466	0,2012	Valid
KK9	0,468	0,2012	Valid
KK10	0,411	0,2012	Valid
KK11	0,516	0,2012	Valid
KK12	0,532	0,2012	Valid
KK13	0,754	0,2012	Valid
KK14	0,607	0,2012	Valid
KK15	0,800	0,2012	Valid
KK16	0,667	0,2012	Valid
KK17	0,843	0,2012	Valid
KK18	0,717	0,2012	Valid
KK19	0,698	0,2012	Valid
KK20	0,799	0,2012	Valid
KK21	0,711	0,2012	Valid
KK22	0,433	0,2012	Valid

Sumber: Data Peneliti Diolah dengan SPSS 23

Dari Tabel 4.5 berdasarkan hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r table. Nilai r table didapat dengan melihat dari r tabel dengan $df = n-2$ ($68-2=66$) dengan alfa 0,05, maka r tabel = 0,2012. sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas. Uji Reliabilitas adalah alat untuk suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally,1994) dalam buku Ghozali (2016:48)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,874	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,977	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,913	Reliabel

Sumber: Data Peneliti Diolah dengan SPSS 23

Dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,874, variabel disiplin kerja memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,977 dan variabel kinerja

karyawan memberikan nilai *Cronbach Alpha* 0,913 Maka dapat dikatakan bahwa konstruk dari ketiga variabel adalah reliabel. Terbukti dari masing-masing angka *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Uji Statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) (Ghozali,2016:154).

Pengambil keputusan :

Jika Sig > 0,05 maka H_0 diterima

Jika Sig < 0,05 maka H_0 ditolak

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,19673505
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,089
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Peneliti Diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh dari Tabel 4.7 yaitu uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorv-smirnov test* memiliki nilai sig. 0.200 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut : (Ghozali,2016:103).

a. Antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,90)

b. Nilai R^2 sangat > tinggi tetapi uji t banyak yang tidak signifikan.

c. Nilai *Tolerance* > 0,10 atau nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10

Adapun hasil pengujian Multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

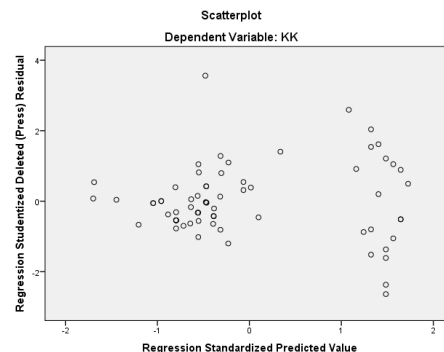
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 K	0,548	1,825
DK	0,548	1,825

Sumber: Data Peneliti Diolah dengan SPSS 23

Hasil perhitungan uji multikolinearitas pada Tabel 4.8 menunjukkan nilai Tolerance (0,548) > 0,10 yang berarti tidak ada korelasi yang kuat antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 yaitu 1,825, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedisitas

Uji heteroskedisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedisitas melihat grafik plot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedisitas (Ghozali,2016:134). Berikut ini adalah hasil *Scatter plot* dalam uji heteroskedisitas :

**Gambar 2.** Grafik Scatterplot

Sumber: Data Peneliti Diolah dengan SPSS 23

Dari Gambar 4.1 *scatter plot* di atas ternyata tidak membentuk suatu pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dan layak digunakan untuk memprediksi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis linier berganda (*Multiple Linier Regression Analysis*) melakukan pengujian terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil kuesioner. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dalam hal ini yaitu Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karayawan (Y) (Sudarmanto,2005:105). Berdasarkan hasil

pengolahan data dengan bantuan program *IBMSPSS Ver 23*. Untuk analisis regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	0,818	0,243
Kompensasi	0,469	0,098
Disiplin_Kerja	0,318	0,040

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Data Peneliti Diolah dengan SPSS 23

$$Y = 0,818 + 0,469 X_1 + 0,318 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 X₁ = Kompensasi
 X₂ = Disiplin Kerja
 b₁ b₂ = Koefisien Regresi
 e = Error

1. Nilai a (konstanta) sebesar 0,818, berarti jika ada variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,818.
2. Nilai b₁ (Koefisien Regresi) sebesar 0,469 menunjukkan adanya pengaruh positif atau penerimaan kompensasi terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa tiap kenaikan sebesar satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,469 dengan asumsi disiplin kerja tetap.
3. Nilai b₂ (Koefisien Regresi) sebesar 0,318 menunjukkan adanya pengaruh positif atau penerimaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa tiap kenaikan sebesar satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,318 dengan asumsi kompensasi tetap.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²). Uji Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² adalah antara nol dan satu. Apabila hanya terdapat satu variabel independen maka R² yang dipakai. Tetapi apabila terdapat lebih satu variabel independen maka digunakan *Adjusted R²* (Ghozali,2016:95).

Hasil pengujian koefisien determinasi *Adjusted R²* dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,892 ^a	0,795	0,789	0,19974

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Data Peneliti Diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,789 hal ini berarti 78,9% variasi variabel kinerja kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu, kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 21,1% (100%-78,9%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Secara Simultan (Uji Statistik F). Uji statistik F adalah menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Dengan membandingkan probabilitas (pada tabel Anova tertentu Sig) dengan taraf nyatanya (0,05 atau 0,01)

Jika probabilitas > 0,05 maka model ditolak

Jika probabilitas < 0,05 maka model diterima

Kriteria pengujiannya dengan taraf Signifikan sebesar 0.05 :

1. $F_{hit} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

2. $F_{hit} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali,2016:96).

Tabel 12. Hasil Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,079	2	5,039	126,314	0,000 ^b
Residual	2,593	65	0,040		
Total	12,672	67			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kompensasi

Sumber: Data Peneliti Diolah dengan SPSS 23

Dapat dilihat pada Tabel 4.11 bahwa nilai F adalah 126,314 dengan probabilitas 0,000. Dengan menentukan F tabel dan menggunakan tingkat keyakinan 95%, alfa adalah 0,05 dengan perhitungan $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df_2 = n - k$ ($68 - 3 = 65$) dan taraf kesalahan yang sudah ditetapkan adalah 5% sehingga diperoleh f tabel sebesar 3,14

Nilai f hitung 126,314 lebih besar f tabel 3.14 dan nilai probabilitas (0.000) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan demikian maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau model yang digunakan sudah tepat.

Uji Secara Parsial (Uji Statistik t). Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apakah variabel independen berpengaruh secara nyata atau tidak Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya:

Jika probabilitas $> 0,05$ maka model ditolak.

Jika probabilitas $< 0,05$ maka model diterima.

Atau dengan cara :

1. Jika $t_{hit} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat
2. Jika $t_{hit} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:97).

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji Statistik t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	0,818	0,243		3,370	0,001
Kompensasi	0,469	0,098	0,364	4,798	0,000
Disiplin_Kerja	0,318	0,040	0,606	7,990	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Data Penelitian Diolah dengan SPSS 23

Dapat dilihat pada Tabel 4.12 bahwa nilai t hitung pada variabel kompensasi adalah 4,798 dan t hitung pada variabel disiplin kerja adalah 7,990. Nilai t hitung selanjutnya di bandingkan dengan t tabel menggunakan alfa $0,05 : 2 = 0,025$ untuk uji dua dengan $df = n - k$ ($68 - 3 = 65$) adalah 1,998

1. Nilai t hitung kompensasi (4,798) lebih besar dari t tabel (1,998) dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung disiplin kerja (7,990) lebih besar dari t tabel (1,998) dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat jelas bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis pada penelitian ini dapat nilai t hitung kompensasi (4,798) lebih besar dari t tabel (1,998) dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Mitrasoft Infonet. Hasil uji hipotesis ini mendukung hasil penelitian Naibaho, dkk (2016) dengan judul Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof.DR.R.D.Kandou Manado. Penelitian kedua dari Akbar (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga mendukung pendapat Hasibuan (2011:117) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk berkerja dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis menyimpulkan bahwa apabila pemberian kompensasi pada karyawan yang adil dan layak, maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika karyawan tidak diberikan kompensasi yang adil dan layak maka kinerja karyawan akan menurun.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan diatas diketahui bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung disiplin kerja (7,990) lebih besar dari t tabel (1,998) dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 Dengan demikian disiplin kerja pada PT. Mitrasoft Infonet sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis ini mendukung hasil penelitian Naibaho, dkk (2016) dengan judul Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof.DR.R.D.Kandou Manado. Dan penelitian kedua dari Akbar (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. Yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung pendapat Hasibuan (2011:193) yang menyatakan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin lebih baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan PT Mitrasoft Infonet.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Mitrasoft Infonet. Hal tersebut telah di buktikan dalam penelitian ini pada uji hipotesis (uji t).
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Mitrasoft Infonet. Hal tersebut telah di buktikan dalam penelitian ini pada uji hipotesis (uji t)

Saran. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan PT.Mitrasoft Infonet maupun peneliti selanjutnya :

1. Saran untuk PT.Mitrasoft Infonet

Dari hasil kuesioner masih terdapat responden yang menjawab dengan skor 1 dan 2. 1 adalah sangat tidak setuju dan 2 tidak setuju. Sehingga saran untuk PT.Mitrasoft Infonet :

- a. Perusahaan harus lebih peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi mereka sehingga karyawan akan bekerja lebih rajin.
- b. Memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi para karyawan.
- c. perusahaan harus memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak disiplin.

d. Meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat memberikan kualitas yang baik kepada perusahaan, sehingga memberikan pencapaian hasil yang diharapkan.

2. Saran Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian nilai *Adjusted R Square* adalah 0,789 hal ini berarti 78,9% variasi variabel kinerja kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu, kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 21,1% (100%-78,9%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model yang tidak dibahas dalam penelitian. Sehingga saran untuk peneliti selanjutnya :

a. Saran untuk peneliti selanjutnya model penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian di perusahaan yang bergerak di bidang Teknologi Informatika (TI).

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, Alfian Amidhan. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cemara Production Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 4, No.10, hal : 1-19
- Creswell, John. 2015. *Riset Pendidikan*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit Adi
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE UGM
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Naibaho, Sisilia. "Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof.DR.R.D.kandau, Manado". *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 16, No.16, hal :471-482
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Pradnya Paramita
- Soedjono, Imam.2015. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta. PT.Rineka Cipta
- Sudarmanto, R Gunawan.2005. *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Jakarta. Alfabeta
- Sujarweni, V Wiratna, Poly Endrayanto. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta. Graha Ilmu