

ANALISIS KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN ASAM ASAM

Ahmad Rizal¹, Syahrani², Hj. Aida Vitria³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, NPM16310375

²Prodi Manajemen 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, NIDN1125097401

³Prodi Manajemen 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, NIDN1123126801

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah: 1) kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam dan sampel sebanyak 67 responden. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner tentang kompensasi dan disiplin kerja kepada 67 responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kevalidan dan reliabel, serta menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan: 1) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to know if: 1) compensation has a significant influence on the employee's performance, 2) work discipline has a significant influence on the employee's performance, 3) Compensation and disciplinary work together have a significant influence on the employee's performance in employees of PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam. The research uses quantitative research plans. The study population of all employees of PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam and samples as much as 67 respondents. Data is obtained by sharing a questionnaire about compensation and working discipline to 67 respondents. The study uses validity tests and reliability tests to measure validating and reliability, as well as using classical assumption tests, multiple linear regression analyses, F-tests, T-tests and determination coefficient (R^2). The results showed: 1) compensation has no significant effect on employee performance, 2) working discipline has a significant influence on employee performance, 3) Compensation and work discipline jointly have a significant influence on employee performance.

Keywords: Compensation; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini setiap perusahaan menghadapi persaingan ketat baik dengan pesaing dalam negeri maupun pesaing luar negeri yang mengharuskan setiap aspek dalam perusahaan wajib memiliki sikap profesional dalam menjalankan setiap tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang menunjang untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Untuk menghadapi pesaing tersebut perusahaan harus memiliki karyawan yang bermutu, berkualitas, berpengetahuan, berketerampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Setiap perusahaan memiliki kewajiban manajemen sumber daya manusia dengan baik dan tepat untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seorang karyawan di dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2001:34)

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan banyak dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi dan disiplin kerja. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji dan tunjangan karyawan dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Selain itu dapat juga dilihat dari rendahnya kehadiran karyawan di tempat kerja yang mengakibatkan kurangnya penggunaan waktu secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan Produktif. (Hasibuan, 2012:118). Kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Keputusan terhadap besarnya kompensasi

merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap karyawan dalam bekerja (Firmindari, 2014). Apabila kompensasi yang diberikan kurang memadai maka prestasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan, melainkan juga penting bagi perusahaan karena program kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia.

Salah satu usaha lain untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2004:23). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:57). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang kelistrikan yang tentunya mempunyai karyawan sebagai asset perusahaan yang harus diperhatikan. Untuk menjaga kehandalan kelistrikan khususnya di Kalimantan, tentu saja harus memiliki sumber daya manusia yang bermutu, berkualitas, berpengetahuan, berketerampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji, bayaran intensif, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus. Permasalahan yang terjadi pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam ialah apakah dengan kompensasi yang sudah diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam saat ini sudah terbilang cukup bagus namun masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khusna (2015) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami (2014) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Veronica (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada Karyawan Tetap dari Semua Unit/Departemen PT. Andes Agro Investama (AAI) Kendawangan, Ketapang, Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat dari uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, maka penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana dalam penelitian ini peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2014:31). Data Kuantitatif bersifat terstruktur, ragam data yang diperoleh dari sumbernya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Program aplikasi yang digunakan dalam uji validitas ini adalah SPSS 22.0. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel. Dalam hal ini df dapat dihitung $67-2$ atau $df = 65$ dengan α 0,05, didapat r_{tabel} 0,240. Setiap item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0,240.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Pertanyaan		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi	Pertanyaan 1	0,679	0,240	Valid
	Pertanyaan 2	0,798	0,240	Valid
	Pertanyaan 3	0,688	0,240	Valid
	Pertanyaan 4	0,743	0,240	Valid
	Pertanyaan 5	0,617	0,240	Valid
Disiplin Kerja	Pertanyaan 6	0,487	0,240	Valid

	Pertanyaan 7	0,686	0,240	Valid
	Pertanyaan 8	0,796	0,240	Valid
	Pertanyaan 9	0,670	0,240	Valid
	Pertanyaan 10	0,833	0,240	Valid
Kinerja Karyawan	Pertanyaan 11	0,721	0,240	Valid
	Pertanyaan 12	0,679	0,240	Valid
	Pertanyaan 13	0,386	0,240	Valid
	Pertanyaan 14	0,661	0,240	Valid
	Pertanyaan 15	0,670	0,240	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Program aplikasi yang digunakan dalam uji reabilitas ini adalah SPSS 22.0. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60 (lebih dari 0,60). Adapun hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

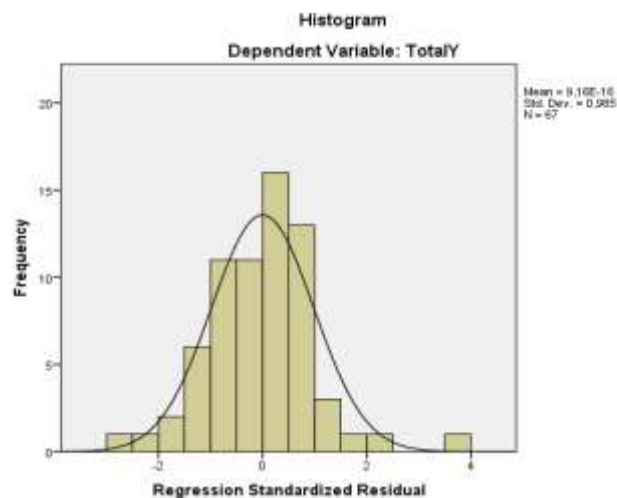
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,726	Reliable
Disiplin Kerja	0,728	Reliable
Kinerja Karyawan	0,619	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Asumsi Klasik

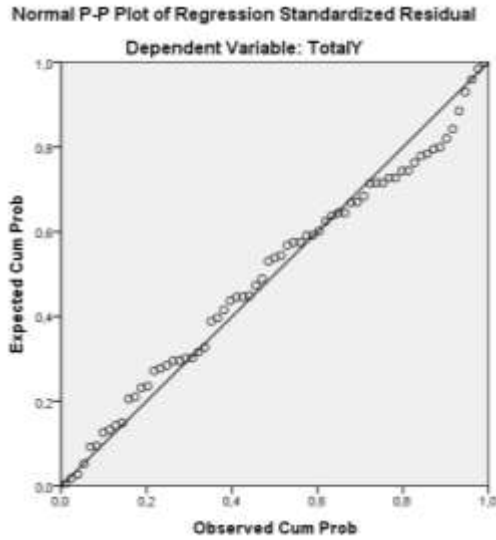
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual normal atau tidak. Model regresi yang baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Adapun untuk uji normalitas pada penelitian ini menggunakan analisa grafik histogram, analisa grafik norma *P-Plot* dan uji *Kolmogoriv Smirnov*. Berikut penjelasan dari hasil analisis grafik-grafik tersebut:



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan pada grafik histogram diatas, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng. Dapat disimpulkan data berdistribusi dengan normal.



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan grafik normal *p*-plot diatas, penyebaran data terletak disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga bisa disimpulkan bahwa distribusi data kinerja karyawan adalah normal.

Tabel 3. Uji Kolmogoriv Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01293005
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,060
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan signifikasi sebesar 0,20 lebih dari 0,05. Dengan demikian residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak adanyan masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dangan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4. Tabel Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi X1	,994	1,006
Disiplin Kerja X2	,994	1,006

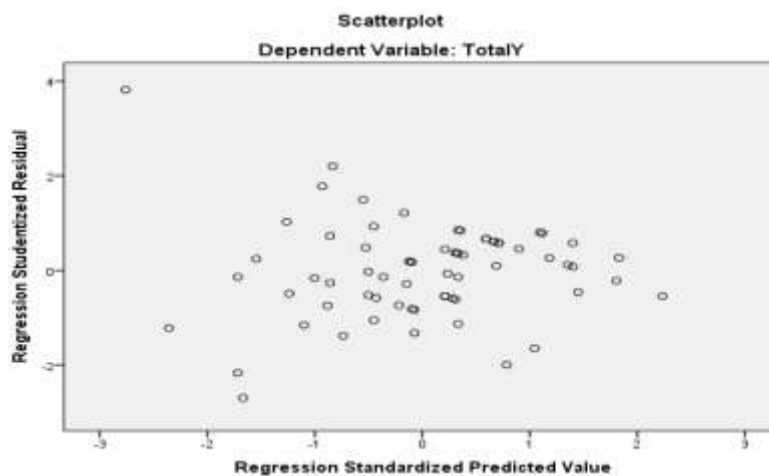
a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Berdasar tabel uji multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen kurang dari 10 dan nilai tolerance di atas 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah salam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda paada penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 22.0. Bentuk persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil olah data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,352	2,338		3,144	,003		
Kompensasi X1	,035	,080	,045	,446	,657	,994	1,006
Disiplin Kerja X2	,557	,097	,583	5,752	,000	,994	1,006

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda diatas diperoleh persamaa regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 7,314 + 0,035X_1 + 0,557X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta sebesar 7,352 artinya jika variabel kompensasi dan disiplin kerja bernilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 7,352.
- Koefisien regresi X1 (kompensasi) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,035 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,035. Karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
- Koefisien regresi X2 (disiplin kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,557 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,557. Karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesisi

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen (X1 dan X2) secara bersama (simultan terhadap variabel dependen (Y). Beriku ini adalah hasil olah data yang dapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,650	2	70,825	16,950	,000 ^b
	Residual	267,425	64	4,179		
	Total	409,075	66			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Tahap-tahap untuk melakukan Uji F sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis
 H_0 : Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H_a : Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Menentukan tingkat signifikan
Tingkat signifikan menggunakan 0,05 (5%)
- 3) Menentukan F_{hitung}
 F_{hitung} adalah 16,950
- 4) Menentukan F_{tabel}
 F_{tabel} dicari melalui tabel statistika pada tingkat signifikan 5%
 $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 67-3 = 64$. Ditemukan bahwa F_{tabel} adalah 3,14.
- 5) Pengambilan keputusan
 H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
 H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
- 6) Kesimpulan
Dari hasil uji F diperoleh hasil F_{hitung} sebesar $16,950 \geq F_{tabel} 3,14$ pada signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (X1 dan X2) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini adalah hasil olah data yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,352	2,338		3,144	,003

Kompensasi X1	,035	,080	,045	,446	,657
Disiplin Kerja X2	,557	,097	,583	5,752	,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Tahap-tahap untuk melakukan uji sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis
 - a) Hipotesis 1 (Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan)

H_0 : Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - b) Hipotesis 2 (Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan)

H_0 : Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Menentukan t_{hitung}
Berdasarkan 4.19 diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 0,446 dan disiplin kerja sebesar 5,752.
- 3) Menentukan tingkat signifikansi
Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (5%)
- 4) Menentukan t_{tabel}
Nilai t_{tabel} diketahui melalui tabel statistik pada tingkat 0,05 (5%)
 $Df = n - k - 1 = 67 - 3 - 1 = 63$ maka diperoleh nilai t_{tabel} yaitu 1,669.
- 5) Pengambilan keputusan
 H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
 H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- 6) Kesimpulan
Berikut ini merupakan kesimpulan yang didapatkan setelah mengetahui nilai t_{hitung} , t_{tabel} dan nilai signifikansinya.
 - a) Kompensasi
Berdasarkan perhitungan untuk uji variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,446 \leq t_{tabel}$ sebesar 1,669. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,657 \geq 0,05$. Jadi kompensasi yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Asam Asam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b) Disiplin Kerja
Berdasarkan perhitungan untuk uji variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $5,752 \geq t_{tabel}$ sebesar 1,669. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Jadi disiplin kerja yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Asam Asam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada suatu persamaan regresi. Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 ^a	,346	,326	2,04414

a. Predictors: (Constant), Kompensasi X1, Disiplin Kerja X2

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 34,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 34,6% kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan oleh peneliti ke dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.
2. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.
3. Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Jakarta: Nusantara Consulting.
- Euphracia, Veronica M Goda, 2018, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap Dari Semua Unit/Departemen PT. Andes Agro Investama (AAI), Skripsi, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Firmandari, N, 2014, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta), EKBISI, Vol. 9, No.1 :25-34, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, Malayu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan keenam belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hugiono, Poerwantana, 2000, Pengantar Ilmu Sejarah, Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Badudu, J.S, Sutan Mohammad Zain, 2001, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Khusna, N, 2015, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sunteak Alliance, Skripsi, Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.
- P. Joko Subagyo, 2011, Metodologi Penelitian Dalam Teori dan Praktek, Jakarta: Aneka Cipta
- Rivai, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.

- Suwati, Yuli, 2013, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN 0000-0000 Vol. 1 No.1.
- Sugiono, 2012, Metode Penelitian Bisnis Bandung: Alfabeta Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta
- Umar, Husien. 2007. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husien. 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Vietzal dan Sagala Jauvani, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarno, Surakhmad, 2001, Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik, Bandung: Tarsito