

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Data

1.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan teknik tersebut dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya yang terlalu kecil. Maka di ambil sebesar 71 responden yang berstatus karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung. Adapun gambaran mengenai sampel penelitian ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut ini:

1.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	40	56
2	Perempuan	31	44
Total		71	100

sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa responden di PT. PLN (Persero) Area TanjungKarang Bandar Lampung dengan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 40 orang atau 56% dan responden dengan jenis kelamin perempuan yang berjumlah 31 orang atau 44%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh sampel berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 40 orang atau 56% dari keseluruhan sampel berjumlah 71 orang (100%).

1.1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel yang disebar kepada 71 orang responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diterima setiap bulan cukup layak sesuai dengan posisi jabatan yang dimiliki	31	43,7	26	36,6	8	11,3	5	7,0	1	1,4
2	Gaji pokok yang diterima memenuhi kebutuhan dasar	34	47,9	21	29,6	13	18,3	3	4,2	0	0
3	Insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki karyawan dipusahaan	22	31,0	40	56,3	3	4,2	4	5,6	2	2,8
4	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja	39	54,9	19	26,8	9	12,7	3	4,2	1	1,4
5	Bonus yang diterima sesuai dengan jabatan yang dimiliki masing masing karyawan	22	31,0	32	45,1	16	22,5	1	1,4	0	0
6	Perusahaan selalu memberikan bonus kepada seluruh karyawan setiap akhir tahun	24	33,8	35	49,3	8	11,3	3	4,2	1	1,4
7	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan karyawan dipusahaan	30	42,3	28	39,4	8	11,3	5	7,0	0	0
8	Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan lama jam kerja dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan	26	36,6	32	45,1	8	11,3	5	7,0	0	0
9	Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan oleh perusahaan	31	43,7	28	39,4	8	11,3	4	5,6	0	0
10	Pemberian asuransi membantu kesejahteraan karyawan dan keluarga	30	42,3	26	36,6	11	15,5	4	5,6	0	0

Sumber: Data Diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, bisa dilihat bahwa pada variabel Kompensasi yang dinyatakan dalam pernyataan nomor 3 yaitu insentif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki karyawan diperusahaan, dimana dalam pernyataan ini mendapatkan tanggapan tertinggi dengan nilai frekuensi 40 (56,3%) menjawab setuju dan pernyataan nomor 4 yaitu insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja dengan jumlah responden yang menilai sangat setuju yaitu sebanyak 39 (54,9%). Hasil olahan yang lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerjanya didalam pekerjaan	2	2,8	4	5,6	39	54,9	23	32,4	3	4,2
2	Penempatan karyawan sudah sesuai dengan kemampuan untuk melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan	5	7,0	8	11,3	38	53,5	20	28,2	0	0
3	Sikap disiplin dalam bekerja sudah tertanam pada diri sendiri tanpa diperintah oleh atasan	10	14,1	35	49,3	20	28,2	6	8,5	0	0
4	atasan selalu memberi contoh untuk bekerja secara efisien, jujur, dan adil	10	14,1	34	47,9	25	35,2	2	2,8	0	0
5	Fasilitas yang tersedia sangat mendukung pekerjaan karyawan	16	22,5	29	40,8	24	33,8	2	2,8	0	0
6	Balas Jasa yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan	11	15,5	32	45,1	27	38,0	1	1,4	0	0
7	Atasan Bersikap adil dalam mengambil kebijaksanaan	19	26,8	28	39,4	21	29,6	3	4,2	0	0

8	Seluruh karyawan diperlakukan sama oleh atasan tanpa membedakan posisi jabatan karyawan	10	14,1	39	54,9	19	26,8	3	4,2	0	0
9	Atasan selalu memberikan pengawasan yang aktif kepada bawahannya	9	12,7	18	25,4	33	46,5	10	14,1	1	1,4
10	bersedia Menerima sanksi yang diberikan apabila melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	10	14,1	17	23,9	36	50,7	8	11,3	0	0
11	Atasan akan menegur langsung apabila karyawan tidak mematuhi aturan kerja yang ada pada perusahaan	11	15,5	34	47,9	20	28,2	6	8,5	0	0
12	Karyawan selalu menjaga hubungan yang baik didalam lingkungan perusahaan	12	16,9	33	46,5	24	33,8	2	2,8	0	0

Sumber: Data Diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, bisa dilihat bahwa pada variabel Disiplin Kerja yang dinyatakan dalam pernyataan nomor 8 yaitu keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja, dimana dalam pernyataan ini mendapatkan tanggapan tertinggi untuk jawaban setuju dengan nilai frekuensi 39 (54,9%) dan pernyataan nomor 1 yaitu karyawan harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerjanya didalam pekerjaan dengan jumlah responden yang menilai kurang setuju yaitu sebanyak 39 (54,9%). Hasil olahan yang lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan	9	12,7	62	87,3	0	0	0	0	0	0
2	Memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan	27	38,0	44	62,0	0	0	0	0	0	0

	diperusahaan										
3	Selalu menjalankan pekerjaan tanpa diperintah dari atasan	6	8,5	62	87,3	3	4,2	0	0	0	0
4	Selalu dapat memanfaatkan jam kerja dengan baik	6	8,5	55	77,5	10	14,1	0	0	0	0
5	Memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik	32	45,1	39	54,9	0	0	0	0	0	0
6	Menguasai pengetahuan bidang tugas yang dikerjakan dan bidang tugas departemen lain	13	18,3	58	81,7	0	0	0	0	0	0
7	Taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam perusahaan	5	7,0	58	81,7	8	11,3	0	0	0	0
8	Dapat menemukan jalan keluar apabila mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	23	32,4	48	67,6	0	0	0	0	0	0
9	Selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	28	39,4	43	60,6	0	0	0	0	0	0
10	Dapat menggunakan waktu jam kerja dengan baik	21	29,6	50	70,4	0	0	0	0	0	0
11	selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak diawasi langsung oleh atasan diperusahaan	6	8,5	55	77,5	10	14,1	0	0	0	0
12	Lebih mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan.	32	45,1	39	54,9	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data Diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, bisa dilihat bahwa pada variabel Kinerja yang dinyatakan dalam pernyataan nomor 1 yaitu selalu mengerjakan pekerjaan dengan pernah perhitungan, dimana dalam pernyataan ini mendapatkan tanggapan tertinggi dengan nilai frekuensi 62 (87,3%) menjawab setuju dan pernyataan nomor 3 yaitu selalu menjalankan pekerjaan tanpa diperintah dari atasan, dengan jumlah responden yang menilai setuju yaitu sebanyak 62 (87,3%). Hasil olahan yang lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

1.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1.2.1 Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menggunakan tingkat keyakinan 100%, $\alpha=0,05$ yang dilakukan pada 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 12 Pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2), dan 12 pernyataan untuk variabel kinerja (Y) dalam pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden. Diperoleh nilai kritis dari r *product moment* yaitu 0,361. Uji validitas untuk menghitung data proses pengujian ini digunakan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment*.

- Jika nilai r hitung lebih besar ($>$) dari nilai r tabel maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan, atau
- Jika nilai r hitung lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,938	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,845	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,683	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,450	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,806	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,597	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,900	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,905	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,781	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,901	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil uji dari semua pernyataan variabel Kompensasi (X1) didapat semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya semua butir pernyataan semuanya valid dan memenuhi syarat kevalidtan instrumen. Hasil olah lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,494	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,512	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,743	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,772	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,509	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,744	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,762	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 11	0,685	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 12	0,814	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, hasil uji dari semua pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) didapat semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya semua butir pernyataan semuanya valid dan memenuhi syarat kevalidtan instrumen. Hasil olah lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,790	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,618	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,853	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,779	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,754	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,599	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,568	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,537	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,853	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,779	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, hasil uji dari semua pernyataan variabel Kinerja (Y) didapat semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya semua butir pernyataan semuanya valid dan memenuhi syarat kevalidtan instrumen. Hasil olah lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan variabel Y. Dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dibandingkan di daftar interpretasi r dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Daftar Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,80 – 1,000	Sangat tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2009, p.250)

Berdasarkan tabel 4.8 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kompensasi(X1)	0,927	Sangat Tinggi
DisiplinKerja (X2)	0,886	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,908	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.9 dikonsultasikan pada daftar interpretasi koefisien r, maka dapat diartikan bahwa pemberian Kompensasi (X1) dengan nilai r Alpha (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,927 memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai r Alpha (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,886 memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dan variabel Kinerja (Y) dengan nilai r Alpha (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,908 juga memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Dimana hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

1.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

1.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji selanjutnya adalah uji linieritas, uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, jika akan menggunakan model regresi linier. Proses pengujian ini menggunakan program SPSS 20 dan menggunakan *test of linearity*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu sebagai berikut:

1. Melihat nilai signifikansi pada output SPSS :
 - a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan signifikansi antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X)
 - b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan signifikansi antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X)

2. Melihat F hitung dan F tabel :
 - a. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X)
 - b. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X)

Tabel 4.10

Hasil Uji Linieritas Kompensasi (X1) Dan Kinerja (Y)

Variabel	Sig	Alpha	F Hitung	F Tabel 18.51	Kondisi	Keterangan
X1 dan Y	0,413	0,05	1,063	1,81	Sig> alpha atau F hitung < F tabel	Linear

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh sig yaitu 0,413 sehingga $0,413 > 0,05$ atau $F \text{ hitung } 1,063 < F \text{ tabel } 1,81$, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel dependen kinerja (Y) terhadap variabel independen kompensasi (X1). Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.11

Hasil Uji Linieritas Kompensasi (X2) Dan Kinerja (Y)

Variabel	Sig	Alpha	F hitung	F tabel 25.44	Kondisi	Keterangan
X2 dan Y	0,798	0,05	0,731	1,76	Sig> alpha atau F hitung < F tabel	Linear

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh sig yaitu 0,798 sehingga $0,798 > 0,05$ atau $F \text{ hitung } 0,731 < F \text{ tabel } 1,76$ yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel dependen Kinerja (Y) terhadap variabel independen Disiplin Kerja (X2). Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

1.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang mempunyai kemiripan antara variabel independen dalam satu model. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan determinasi antara variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) pengujian multikolinieritas dilakukan menggunakan program SPSS 20 dengan menggunakan *collinearity diagnostics*.

Prosedur pengujian :

- a. Jika nilai VIF $\geq 10,00$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF $\leq 10,00$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
- b. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas (Berdasarkan Nilai VIF)

Variabel Independen	Batas	Nilai VIF	Kondisi	Keterangan
Kompensasi_X1	10,00	1,008	VIF $\leq 10,00$	tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin_Kerja_X2	10,00	1,008	VIF $\leq 10,00$	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan nilai VIF pada X1 sebesar 1,008 dan nilai VIF pada X2 sebesar 1,008. Dengan demikian nilai VIF lebih kecil dari 10,00 dan berarti tidak ada gejala multikolinieritas diantara variabel independen dalam penelitian ini. Hasil olahan lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas (Berdasarkan Nilai *Tolerance*)

Variabel Independen	Batas	Nilai <i>Tolerance</i>	Kondisi	Keterangan
Kompensasi_X1	0,1	0,992	Tolerance > 0,1	tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin_Kerja_X2	0,1	0,992	Tolerance > 0,1	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan nilai *Tolerance* pada X1 sebesar 0,992 dan nilai *Tolerance* pada X2 sebesar 0,992. Dengan demikian nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan mendekati 1 yang berarti tidak ada gejala multikolinieritas diantara variabel independen dalam penelitian ini. Hasil olahan lengkap data dilihat pada lampiran.

1.4 Hasil Analisis Data

1.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang digunakan untuk menguji hipotesis. Proses pengujian ini dibantu dengan menggunakan SPSS 20.0 (*Statistical Program And Service Solution 20.0*) dengan tingkat keyakinan 95%, alpha sebesar 0,05. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Kompensasi dan disiplin kerja (X1 dan X2) sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja (Y), dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_{1x1} + b_{2x2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Kompensasi

X2 = DisiplinKerja

a = Konstanta

b1 = koefisien regresi variabel pengaruh kompensasi

b2 = koefisien regresi variabel pengaruh Disiplin Kerja

Tabel 4.14

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda (*Model Summary*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,480 ^a	,230	,207	3,378

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMPENSASI

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, terlihat nilai R, R-Square, Adjusted R-Square dan std Error. Nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel sebesar 0,480. Sedangkan koefisien determinasi (R-Square) yang menunjukkan tingkat pengaruh sebesar 0,230, hal ini menjelaskan bahwa variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,230 atau 23,0% dan sisanya ($1 - 0,230 = 0,770$) atau 77,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.15
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda (*Coefficients*)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,243	3,751		9,130	,000
KOMPENSASI	,146	,060	,258	2,418	,018
DISIPLIN_KERJA	,239	,060	,428	4,010	,000

a. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.15 pada bagian koefisien adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda dan penguji hipotesis dengan statistik t untuk masing-masing variabel independen. Terlihat bahwa konstanta a= 34,243 dan koefisien b1 = 0,146 dan b2 = 0,239 sehingga persamaan regresi menjadi :

$$Y = 34,243 + 0,146 X_1 + 0,239 X_2$$

- a. Konstanta a sebesar = 34,234 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Kompensasi dan Disiplin Kerja ($X=0$) maka skor Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung sebesar 34,243.
- b. Koefisien regresi untuk X1 (Kompensasi) sebesar 0,146 menyatakan bahwa setiap penambahan satu tahun X1 (Kompensasi) maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung sebesar 0,146 setahun.
- c. Koefisien regresi untuk X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,239 menyatakan bahwa setiap penambahan satu tahun X2 (Disiplin Kerja) maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung sebesar 0,239 setahun.

1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

1.5.1 Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen secara individu atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel independen.

Tabel 4.16
Hasil Uji t (secara parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	alpha	Kondisi	keterangan
Kompensasi (X1)	2,418	1,667	0,018	0,05	t hitung > t tabel dan sig < alpha	Ha diterima
DisiplinKerja (X2)	4,010	1,667	0.000	0,05	t hitung > t tabel dan sig < alpha	Ha diterima

Sumber : Data diolah tahun 2017

1. Pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung.

a. Hipotesis

Ho = Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung.

Ha = Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung.

b. Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n-2$ ($71-2=69$) dan α tertentu (0,05), maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima

Atau

Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.

c. Kesimpulan

Berdasarkan tabel 4.16 untuk variabel Kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} 2,418 $>$ t_{tabel} 1,667 atau sig 0,018 $<$ dari α dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung. Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung

a. Hipotesis

H_0 = Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung.

H_a = Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung.

b. Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n-2$ ($71-2=69$) dan α tertentu (0,05), maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima

Atau

Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.

c. Kesimpulan

Berdasarkan tabel 4.16 untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t hitung $4,010 > t$ tabel $1,667$ atau $\text{sig } 0,000 < \alpha$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung. Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

1.5.2 Hasil Uji F

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.17

Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Kondisi	keterangan
10,161	3,13	F hitung > F tabel	Ha diterima

Sumber: Data diolah 2017

a. Rumusan hipotesis

H_o = Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung.

H_a = Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung.

b. Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan cara sebagai berikut:

Jika F hitung > F tabel dengan pembilangan $k-1$ ($3-1$) dan dk penyebut $n-k$ ($71-3$) dan α $0,05$ maka H_o ditolak atau sebaliknya.

Hasil pengujian F berdasarkan hasil dari tabel 4.17, dilihat bahwa F hitung sebesar $10,161 >$ dari F tabel 3,13, sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

1.6 Pembahasan

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Kompensasi dan Disiplin Kerja merupakan suatu yang perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi Kompensasi dan Disiplin Kerja yang diberikan, maka akan semakin menunjukkan peningkatan Kinerja karyawan. Ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing-masing item pernyataan dan dari pengujian yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS 20 serta dari hasil uji regresi linier berganda, dimana nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel sebesar 0,480 sedangkan koefisien determinasi (R-Square) yang menunjukkan tingkat pengaruh sebesar 0,230 hal ini menjelaskan bahwa variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yaitu sebesar: 0,230 atau 23,0% sedangkan sisanya 0,770 atau 77,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat pada tabel *coefficients* untuk nilai variabel Kompensasi diperoleh nilai t hitung $2,418 >$ t tabel 1,667 atau sig $0,018 <$ dari alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area

Tanjung Karang Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan meningkatkan tingkat Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung.

2. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat pada tabel *coefficients* untuk nilai variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t hitung $4,010 > t$ tabel $1,667$ atau $\text{sig } 0,000 < \text{alpha } 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung. Hal ini berarti bahwa penerapan Disiplin Kerja yang baik kepada karyawannya pada perusahaan akan meningkatkan tingkat Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja.

Kemudian dari hasil uji F memperhatikan bahwa pengaruh secara simultan dari kedua variabel independen (Kompensasi dan Disiplin Kerja) terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar $10,161$ dengan tingkat signifikan $0,000$ (kurang dari $0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik atau semakin buruknya pemberian Kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya dan penerapan Disiplin Kerja perusahaan yang diterima oleh karyawan akan dapat meningkatkan Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung.