

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai karyawan Divisi Pemasaran PT. Djarum, TBK Cabang Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis	Jumlah	Persentase
Kelamin		
Laki-laki	61	72,6%
Perempuan	23	27,4%
Jumlah	84	100%

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jenis kelamin karyawan Divisi Pemasaran PT. Djarum, TBK Cabang Bandar Lampung adalah laki-laki sebanyak 61 dan perempuan sebanyak 23 orang atau 72.6% laki-laki dan 27,4% perempuan (Lampiran 3)

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai karyawan Divisi Pemasaran PT. Djarum, TBK Cabang Bandar Lampung berdasarkan usia pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18 - 20 tahun	29	34,5%
21 - 25 tahun	35	41,7%
26 – 30 tahun	10	11,9%
>31 tahun	10	11,9%
Jumlah	84	100%

Sumber : Data diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa usia karyawan Divisi Pemasaran PT. Djarum, TBK Cabang Bandar Lampung pada rentang usia antara 21 - 25 tahun sebanyak 35 orang atau 41,7%. (Lampiran 3)

3. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai karyawan Divisi Pemasaran PT. Djarum, TBK Cabang Bandar Lampung berdasarkan pendidikan terakhir pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	52	61,9%
S1	32	38,1%
Jumlah	84	100%

Sumber: Data diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir karyawan pada Divisi Pemasaran PT. Djarum, TBK Cabang Bandar Lampung adalah SMA sebanyak 52 orang dan S1 sebanyak 32 orang atau SMA 61,9% dan SI 38,1%. (Lampiran 3)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja yang disebarkan kepada 84 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Kompensasi (X1)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
1.	PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung memberikan gaji sesuai standar Upah Minimum Regional (UMR)	13	15,5	27	32,1	22	26,2	17	20,2	5	6,0
2.	PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung memberikan gaji sesuai dengan masa kerja	22	26,2	20	23,8	23	27,4	12	14,3	7	8,3
3.	PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung memberikan bonus bagi karyawan yang dapat mencapai target	20	23,8	32	38,1	12	14,3	19	22,6	1	1,2
4.	PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi	11	13,1	20	23,8	29	34,5	19	22,6	5	6,0
5.	PT.Djarum TBK Cabang Bandar Lampung mengikutsertakan semua karyawan dalam program kesehatan BPJS	11	13,1	26	31,0	12	14,3	28	33,3	7	8,3
6.	PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung memberikan uang pension kepada karyawan saat tidak produktif kerja	18	21,4	21	25,0	24	28,6	15	17,9	6	7,1

Sumber : Data diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 yaitu PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung memberikan gaji sesuai dengan masa kerja dengan jumlah responden sebanyak 22 responden atau 26,2% dan yang terkecil pada pernyataan 4 dan 5 dengan masing-masing responden sebanyak 11 responden atau 13,1%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar

terdapat pada pernyataan 3 yaitu PT. DjarumTBK Cabang Bandar Lampung memberikan bonus bagi karyawan yang dapat mencapai target dengan jumlah responden sebanyak 32 responden atau 38,1% dan yang terkecil pada pernyataan 2 dan 4 dengan masing-masing responden sebanyak 20 responden atau 23,8%.

Jawaban kurang setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi bagi karyawan yang berprestasi dengan jumlah 29 responden atau 34,5% dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 5 dengan masing-masing jumlah responden sebanyak 12 responden atau 14,3% . Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 5 yaitu PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung mengikutsertakan semua karyawan dalam program kesehatan BPJS dengan jumlah 28 responden atau 33,3% dan yang terkecil pada butir 2 yaitu PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung memberikan gaji sesuai dengan masa kerja dengan masing-masing responden sebanyak 12 responden atau 14,3%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 dan 5 dengan masing-masing jumlah responden sebanyak 7 responden atau 8,3% dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung memberikan bonus bagi karawan yang dapat mencapai target dengan jumlah responden sebanyak 1 responden atau 1,2%.(Lampiran4)

Tabel 4.5**Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Disiplin Kerja (X2)**

NO	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan wajib datang ke kantor dan pulang tepat waktu	10	11,9	24	28,6	21	25,0	24	28,6	5	6,0
2.	Karyawan harus menyelesaikan tugas/target tepat waktu	14	16,7	24	28,6	29	34,5	12	14,3	5	6,0
3.	Karyawan sangat berhati hati dalam menggunakan peralatan kantor	12	14,3	15	17,9	22	26,2	22	26,2	13	15,5
4.	Karyawan tidak pernah merusak alat kantor	15	17,9	25	29,8	17	20,2	19	22,6	8	9,5
5.	Karyawan selal menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur	16	19,0	18	21,4	17	20,2	21	25,0	12	14,3
6.	Karyawan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya	15	17,9	14	16,7	12	14,3	27	32,1	16	19,0
7.	Karyawan selalu memakai seragam dan menggunakan kartu tanda identitas sesuai aturan perusahaan	21	25,0	16	19,0	14	16,7	25	29,8	8	9,5
8.	Karyawan meminta izin apabila tidak masuk kerja	17	20,2	18	21,4	13	15,5	23	27,4	13	15,5

Sumber : Data diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 7 yaitu karyawan selalu memakai seragam dan mengenakan kartu tanda identitas sesuai aturan perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 21 responden atau 25,0% dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu karyawan wajib datang ke kantor dan pulang tepat waktu dengan masing-masing responden sebanyak 10 responden atau 11,9%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu

Karyawan tidak pernah merusak alat kantor dengan jumlah 25 responden atau 29,8% dan yang terkecil pada pernyataan 6 yaitu karyawan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya dengan jumlah 14 responden atau 16,7%.

Jawaban kurang setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 2 yaitu karyawan harus menyelesaikan tugas/target tepat waktu dengan jumlah 29 responden atau 32,6% dan yang terkecil pada pernyataan 6 yaitu karyawan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya dengan jumlah 12 responden atau 14,3%.

Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu karyawan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya dengan jumlah 27 responden atau 32,1% dan yang terkecil pada pernyataan 2 yaitu karyawan harus menyelesaikan tugas/target tepat waktu dengan jumlah responden sebanyak 12 responden atau 14,3%.

Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu karyawan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya dengan jumlah 16 responden atau 19,0% dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 2 dengan masing-masing responden sebanyak 5 responden atau 6,0%.(Lampiran 4)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Prestasi Kerja (Y)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan dapat mencapai target pekerjaan yang ditentukan perusahaan	4	28,6	31	36,9	9	10,7	19	22,6	1	1,2
2.	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan kualitas yang baik	21	25,0	23	27,4	11	13,1	27	32,1	2	2,4
3.	Karyawan mempunyai pengetahuan yang baik	11	13,1	19	22,6	17	20,2	32	38,1	5	6,0

	terhadap semua tugasnya											
4.	Karyawan dapat menyelesaikan semua tugasnya dengan mengandalkan pengetahuan yang dimilikinya	13	15,5	15	17,9	17	20,2	23	27,4	16	19,0	
5.	Karyawan mempunyai inisiatif yang tinggi untuk menyelesaikan masalah yang terjadi	8	9,5	29	34,5	21	25,0	23	27,4	3	3,6	
6.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tanpa diperintahkan	13	15,5	16	19,0	28	33,3	24	28,6	3	3,6	

Sumber ; Data diolah,2018

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu karyawan dapat mencapai target pekerjaan yang ditentukan perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 24 responden atau 28,6% dan yang terkecil pada pernyataan 5 yaitu karyawan mempunyai inisiatif yang tinggi untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dengan jumlahresponden sebanyak 8 responden atau 9,5%. Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu karyawan dapat mencapai target pekerjaan yang ditentukan perusahaan dengan jumlah 31 responden atau 36,9% dan yang terkecil pada pernyataan 4 yaitu karyawan dapat menyelesaikan semuatugasnya dengan mengandalkan pengetahuan yang dimilikinya dengan jawaban sebesar 15 responden atau 17,9%.

Jawaban kurang setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 6 yaitu karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tanpa diperintahkan dengan jumlah 28 responden atau 33,3% dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu karyawan dapat mencapai target pekerjaan yang ditentukan perusahaan dengan jumlah 9 responden atau 10,7%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu karyawan mempunyai pengetahuan yang baik

terhadap semua tugasnya dengan jumlah 32 responden atau 38,1% dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu karyawan dapat mencapai target pekerjaan yang ditentukan perusahaan dengan jumlah 19 responden atau 22,6%. Jawaban sangat tidak setuju dari tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu karyawan dapat menyelesaikan semua tugasnya dengan mengandalkan pengetahuan yang dimilikinya dengan jumlah 16 responden atau 19,0% dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu karyawan dapat mencapai target pekerjaan yang ditentukan perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 1 responden atau 1,2%.(Lampiran 4)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kompensasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,723	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,784	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,938	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,846	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,817	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,938 dan

paling rendah 0,723 Dengan demikian seluruh item kompensasi dinyatakan valid. (Lampiran 5)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,897	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,531	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,839	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,568	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,892	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,960	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,852	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,709	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai disiplin kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,960 dan paling rendah 0,531. Dengan demikian seluruh item disiplin kerja dinyatakan valid. (Lampiran 5)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,861	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,799	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,801	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,563	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,866	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,745	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel prestasi kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,866 dan paling rendah 0,563. Dengan demikian seluruh item prestasi kerja dinyatakan valid. (Lampiran 5)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan denan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Interpretasi Nilai r

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2012

Berdasarkan tabel di atas mengenai ketentuan reliable, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien		Simpulan
	Cronbach Alpha	Koefisien r	
Kompensasi (X1)	0,893	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,913	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

(X2)

Prestasi Kerja 0,856 0,8000 – 1,0000 Sangat Tinggi

(Y)

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,893 untuk kompensasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,913 untuk variabel disiplin kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,856 untuk variabel prestasi kerja (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. (Lampiran 6)

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Kompensasi							
Terhadap Prestasi Kerja	0,687	0,05	Sig>alpha	0,793	3,11	F _{hitung} <F _{tabel}	Linear
Disiplin Kerja							
Terhadap Prestasi Kerja	0,319	0,05	Sig>alpha	1,163	3,11	F _{hitung} <F _{tabel}	Linear

Sumber : Data diolah, 2018

1. Kompensasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from liniarity* 0,325 > dari 0,05 atau nilai F_{hitung} 1,158 < F_{tabel} 3,11. Dengan demikian Sig > alpha dan

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 7)

2. Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,896 > dari 0,05 atau nilai $F_{hitung} 0,503 < F_{tabel} 3,11$. Dengan demikian Sig > alpha dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. (Lampiran 7)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat diantara variabel bebas dalam suatu penelitian. Uji ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 2.0. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance	Simpulan
Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja	1,846	0,548	Bebas gejala multikolinearitas
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1,846	0,548	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2018

1. Kompensasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji multikolinearitas menggunakan VIF (*Variance inflation factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan pada nilai tolerance diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bebas dari gejala multikolinearitas.

Berdasarkan tabel diatas nilai VIF sebesar $1,846 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,548 > 0,1$ maka kompensasi terhadap prestasi kerja bebas dari gejala multikolinearitas. (Lampiran 8)

2. Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Uji Multikolinearitas menggunakan VIF (*Variance inflation factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan pada nilai tolerance diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bebas dari gejala multikolinearitas.

Berdasarkan tabel diatas nilai VIF sebesar $1,846 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,548 > 0,1$ maka disiplin kerja terhadap prestasi kerja bebas dari gejala multikolinearitas. (Lampiran 8)

4.4 Hasil Uji Analisis Data

Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.14

Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel	Nilai Regresi
Constant	0,142
Kompensasi	0,219
Disiplin Kerja	0,596

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,142 + 0,219X_1 + 0,596 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Prestasi Kerja sebesar 0,142 satu satuan jika jumlah variabel kompensasi dan disiplin kerja tetap atau sama dengan nol (0)

b. Koefisien Kompensasi (X1)

Jika jumlah kompensasi naik sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,219 satu satuan.

c. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Jika jumlah disiplin kerja naik sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,596 satu satuan.

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai korelasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karena diperoleh nilai korelasi sebesar 0,381. (Lampiran 9)

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Koefisien Determinasi)
Kompensasi dan Disiplin Kerja	0,784	0,615

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Squares sebesar 0,615 artinya variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) menjelaskan Prestasi Karyawan (Y) sebesar 61,5% dan sisanya 38,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Prestasi Kerja (Y) adalah positif artinya jika Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) naik maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat. Tingkat keeratan hubungan adalah tinggi karena 0,784 berada pada rentan 0,6000 – 0,7999. (Lampiran 9)

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	0,031	0,05	Sig<Alpha	2,189	1,989	$t_{hitung}>t_{tabel}$	H0 ditolak
Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Sig<Alpha	6,781	1,989	$t_{hitung}>t_{tabel}$	H0 ditolak

Sumber : Data diolah, 2018

1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kompensasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,189 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df(df = 84-2=82)$ adalah 1,989. Jadi $t_{hitung} (2,189) > t_{tabel} (1,989)$ dan nilai sig (0,031) < alpha (0,05) dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung. (Lampiran 10)

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,781 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $df(df = 84-2=82)$ adalah 1,989. Jadi $t_{hitung} (6,781) > t_{tabel} (1,989)$ dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung. (Lampiran 10)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja	64,609	3,11	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	H0 ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah, 2018

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan penyebut digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 84. Jadi derajat kebebasan pembilang $3-1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $84-3 = 81$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,10 dan F_{hitung} 16,850.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 64,609 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $< alpha$ 0,05 maka keputusannya juga H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) di PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung. (Lampiran 11)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) sehingga semakin baik atau tidaknya Kompensasi di PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung. Hal tersebut menyatakan bahwa peningkatan kompensasi saat ini dapat menjadikan prestasi kerja menjadi lebih baik di PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung. Kompensasi pada PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung sudah baik dan telah memenuhi standar yang telah ditentukan sehingga karyawan merasa puas dengan gaji atau upah yang diberikan maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan pada prestasi kerja karyawan di PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung. Selain itu PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung harus selalu mensejahterakan karyawannya dengan selalu memberikan insentif yang cukup kepada karyawan yang berprestasi sehingga akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri dan membantu dalam mendapatkan keuntungan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Samad (2013) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.6.2 Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, sehingga semakin baik disiplin kerja pada PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung maka akan meningkatkan prestasi kerja PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Masrukhin dan Walidin (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan maka akan tinggi pula prestasi

dari karyawan tersebut dikarenakan apabila seorang karyawan bersikap disiplin dan mematuhi segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan maka karyawan tersebut digolongkan sebagai karyawan yang berprestasi diperusahaannya. Seorang karyawan yang disiplin baik disiplin waktu, pekerjaan, penampilan dan lainnya cenderung selalu berorientasi pada perusahaan dan ingin membuat perusahaan tersebut maju dengan selalu bersikap disiplin untuk dirinya sendiri maupun perusahaan tersebut.

4.6.3 Pembahasan Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Melihat dari hasil uji F pada tabel Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Djarum TBK Cabang Bandar Lampung. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja itu dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dikarenakan kompensasi merupakan suatu timbal balik yang harus dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga apabila besarnya kompensasi itu sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan maka secara langsung karyawan akan puas dan mengerjakan pekerjaannya lebih baik lagi sehingga akan berdampak pada prestasi kerja karyawan tersebut. Sedangkan, disiplin kerja sangat berkaitan dengan prestasi kerja karena dengan seorang karyawan yang disiplin pada waktu, penampilan maupun pekerjaannya maka akan selalu berfikir dan berorientasi pada tujuan perusahaan itu sendiri dengan terus menjadikan dirinya yang berprestasi pada pekerjaannya baik untuk diri sendiri maupun bagi perusahaan. Hasil penelitian ini pun mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Martins (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.