BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umun BANK BTN

1. Sejarah Singkat Bank BTN

PT. Bank Tabungan Negara (BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perseroan terbatas yang bergerak dibidang jasa keuangan perbankan.

PT. Bank Tabungan Negara yang selanjutnya disebut Bank BTN telah mengemban tugas Negara untuk mensejahterakan masyarakat Indonesia melalui kegiatan usaha yang dilakukan nya dengan menyalurkan KPR dan Kredit lainnya serta menghimpun dana masyarakat Indonesia melalui tabungan, deposito dan giro.

Berdasarkan laporan terakhir yang ada di pusat tertanggal 31 Desember 2014, Bank BTN di Indonesia memliki 3 kantor wilayah, (http://www.btn.co.id) diantaranya:

1) Kantor wilayah I berada di Bekasi, dengan membawai wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tanggerang, Bekasi, Banten dan Jawa Barat.
2) Kantor wilayah II berada di Surabaya, dengan membawahi wilayah jawa Tengah sampai Nusa Tenggara Timur (NTT).
3) Kantor wilayah III berada pekanbaru, dengan membawahi wilayah Sumatra.

Bank BTN di Indonesia memiliki 65 kantor cabang, dengan rincian : 38 kantor cabang di pulau jawa, 11 kantor cabang di Sumatra, 5 kantor cabang Kalimantan, 5 kantor cabang di Sulawesi,3 kantor cabang papua dan Maluku, 3 kantor cabang di Bali dan Nusa Tenggara.

Sedangkan untuk kantor cabang pembantu berjumlah 223 kantor cabang pembantu, yang tersebar di seluruh Indonesia, dan Bank BTN juga memiliki 479 kantor kas yang tersebar di seluruh Indonesia, yaitu kantor kas konven dan juga kantor kas syariah. Bank BTN juga memiliki 2922 pos online konven dan juga syariah yang tersebar di seluruh

wilayah Indonesia, serta menyediakan hamper 80.000 ribu ATM ling dan ATM bersama di seluruh Indonesia.

Bank BTN Syariah merupakan *Strategi Bussiness* (SBU) dari Bank BTN Konvensional. Bank BTN Syariah mulai beroperasi pada tanggal 14 Febuari 2005 yang di tandai dengan pembukaan kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta. Sebagai Unit Usaha Syariah dari Bank BTN konvensional, saat ini BTN Syariah memiliki jaringan yang tersebar diseluruh Indonesia dengan perincian:

a. Kantor Cabang Syariah : 22 unit
b. Kantor Cabang pembantu : 21 unit
c. Kantor Kas Syariah : 7 unit
d. Kantor Layanan Syariah : 240 unit

Salah satunya Kantor Cabang Syariah di Banjarmasin yang beralamat di jalan jendral Ahmad Yani Km. 5 Komplek Kencana No 1 Banjamasin Timur. PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin memiliki perkembangan yang cukup signifikan dalam beberapa tahun terakhir, memiliki Sumber Daya Manusia yang cukup baik dalam mengembankan lembaga perbankan tersebut. Memiliki SDM dengan skill dan kemampuan yang sangat baik demi meningkatkan pelayanan dan kepuasan nasabah bank tersebut. Dengan SDM yang mumpuni dalam menjalankan setiap tugas sehingga PT. Bank BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin mampu bersaing dengan dengan lembaga perbankan yang ada di kota Banjarmasin.

Jumlah nasabah akan menentukan baik tidaknya suatu perusahaan atau perkembang atau tidaknya suatu lembaga perbankan di suatu tempat, semakin banyak nasabah yang menabung dan menggunakan produk-produknya, maka bisa dikatakan bank tersebut maju dan berkembang cukup baik.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun Visi dan misi dari Bank BTN Syariah adalah sebagai berikut:

a. Visi Bank BTN

menjadi Bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan.

b. Misi Bank BTN

1) Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industry terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah.
2) Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategi berbasis teknologi terkini.
3) Menyiapkan dan mengembangkan Human Capital yang berkualitas, professional dan memiliki integritas tinggi.
4) Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance (tata kelola perusahaan yang baik) untuk meningkatkan share holder value (nilai pemegang saham).
5) Memperdulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya.

3. Nilai-nilai dan Budaya Perusahaan

<u>Nilai-nilai dalam perusahaan</u>

a. Pelayan Prima, memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).
b. Inovasi, senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang memberi nilai bagi perusahaan.
c. Keteladanan, mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai Budaya Kerja Bank BTN bagi insan Bank BTN dan pihak-pihak terkait.

d. Professional, kompeten di bidangnya dan senantiasa mengembangkan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan seluruh insan Bank BTN.
e. Integritas, konsisten antara pikiran, perkataan dan tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi, serta prinsip-prinsip kebenaran yang terpuji.
f. Kerja sama, mengembangkan hubungan yang tulus dan terbuka dengan sesame insan Bank BTN dan pihak lain, yang dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mempercayai tujuan bersama.

Budaya Perusahaan

a. Ramah, sopan dan bersahabat
b. Peduli, proaktif dan cepat tanggap
c. Berinisiatif melakukan penyempurnaan
d. Berorientasi menciptakan nilai tambah
e. Menjadi contoh dalam berperilaku baik dan benar
f. Memotivasi penerapan nilai-nilai budaya kerja
g. Berkompeten dan bertanggung jawab
h. Bekerja cerdas dan tuntas
i. Konsisten dan disiplin
j. Jujur dan berdedikasi
k. Tulus dan terbuka
l. Saling percaya dan menghargai

4. Struktur organisasi

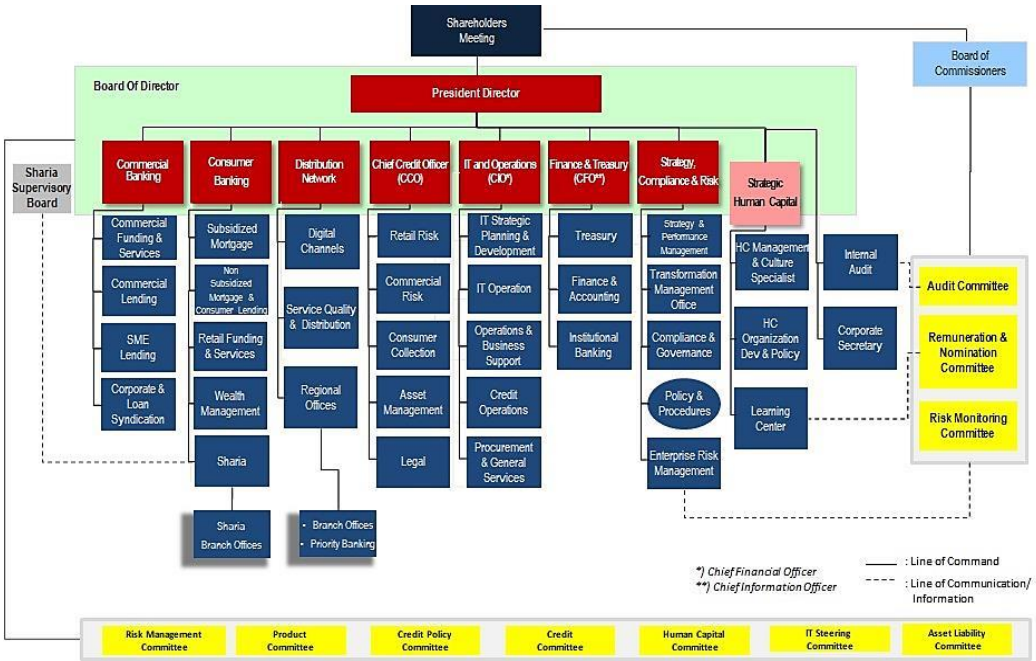
Didalam suatu perusahaan setiap karyawan diberikan tugas sesuai dengan kriteria dan kemampuan masing-masing, agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu adanya pengaturan pembagian tugas yang dijabarkan dalam struktur organisasi yang berisi

wewenang dan tanggung jawab mulai dari pimpinan tertinggi hingga karyawan melalui beberapa jabatan dan tingkatan.

Struktur organisasi yang dipakai PT Bank BTN Syariah kantor Cabang Banjarmasin dalam menjalankan usahanya adalah dengan menggunakan bentuk struktur organisasi garis dan staf. Organisasi garis dan staf merupakan struktur organisasi yang wewenangnya dari puncak pimpinan dilimpahkan kepada satuan-satuan organisasi dibawahnya, dalam semua bidang pekerjaan dibawah pimpinan satuan organisasi.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Bank BTN Syariah



5. Produk dan Jasa Bank BTN

Bank BTN mempunyai beberapa produk yang ditawarkan kepada masyarakat, diantaranya adalah:

a. Produk Dana

- Tabungan Bantara

- Tabungan Cermat
- Tabungan Payroll
- Tabungan Batara Prima
- Tabungan Batara Junior
- Tabungan Haji
- Tabungan BTN Qurban iB
- Tabungan e-Batara Post
- Tabunganku
- Giro BTN
- Giro BTN Valas
- Deposito BTN
- Deposito BTN Valas

b. Produk Dana Syariah

- Tabungan Batara Berprinsip Syariah
- Tabungan Batara Mudharabah
- Tabungan Haji
- Deposito Batara Mudharabah
- Giro Batara Wadiah

c. Produk Pembiyaan Syariah

- KPR Batara Sejahtera Tapak iB
- KPR Batara Platinum iB
- Pembiyaan Kendaraan Bermotor Batara iB
- Pembiayaan Bangun Rumah Batara iB
- Pembiayaan Investasi Batara iB
- Pembiayaan KUR Batara iB

d. Jasa dan Layanan

- Contact Center BTN
- Batara Prioritas
- Batara Shop
- Batara Payroll
- Payment Point
- Penerimaan Biaya Perjalanan Ibadah Haji
- Western Union
- Money Change

B. Deskripsi Data Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BTN Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Responde yang saya gunakan sebanyak 41 karyawan. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner, kemudian akan di identifikasi berdasarkan usia, jenis kelamin, tinkat pendidikan dan lama bekerja pada bank tersebut. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

1. Usia Responden

Karakteristik Responden yang pertama adalah berdasarkan usia, adapaun pengelompokan usia responden dapat diketahui pada tabel di bawah ini:

Identitas Responden Berdasarkan Usia (N=41)

Tabel 4.2

Usia (tahun)	Frekunsi	Persentase

20 – 30	22	53,7%
31 – 40	11	26,8%
41 – 50	8	19,5%
Jumlah	41	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, dari total 41 responden dapat diketahui yang berusia 20-30 tahun sebanyak 53,7%, dan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 26,8%, sedangkan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 19,5%. Identitas responden berdasarkan usia dicantumkan untuk mengetahui secara mendalam berapa rata-rata usia responden yang menjadi sampel penlitian. Kesimpulannya responden yang berusia 20-30 tahun masih tergolong muda dan produktif.

2. Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang kedua adalah jenis kelamin. Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin	Frekunsi	Persentase
Laki-laki	26	63,4%
Peremppuan	15	36,6%
Jumlah	41	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin mayoritas pada PT. Bank BTN Syariah pada sebagian besar adalah laki-laki yaitu sebanyak 26 orang atau 63,4% sedangkan untuk responden wanita sebanyak 16 orang atau 36,6% dari total responden yang berjumlah 41 orang. Jadi mayoritas responden pada PT. Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin adalah laki-laki sebanyak 26 orang atau 63,4%. Identitas berdasarkan jenis kelamin dipilih untuk mengetahui lebih rinci berupa banyak karyawan antara laki-laki dan wanita yang menjadi responden dalam penelitian sehingga dapat terlihat bagaimana karyawan tersebut dapat secara bersama-sama tanpa menbedakan jenis kelamin.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden yang ketiga adalah berdasarkan pendidikan terakhir. Adapun pengelompokan pendidikan terakhir responden adalah diploma dan sarjana, sepertii pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir	Frekunsi	persentase
Diploma	9	22%
Sarjana	32	78%
Jumlah	41	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pada karyawan PT. Bank BTN Syariah berlatar belakang diploma sebanyak 9 orang atau 22% dan sastra (S1) sebanyak 32 orang atau 78%. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan mayoritas pendidikan terakhir pada PT. Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin sebanyak 78% yaitu Sarjana (S1). Walaupun demikian, semua karyawan PT. Bank BTN Syariah Cabang Banjarmasin tetap mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk menambah pengetahuan mengenai tugas-tugas pekerjaan yang dikerjakan.

4. Masa Kerja

Karakteristik responden yang keempat adalah berdasarkan masa kerja. Adapun pengelompokan masa kerja dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Masa Kerja (Tahun)	Frekunsi	Persentase
1 - 4 tahun	13	31,7%
5 – 8 tahun	23	56,1%

9 -12 tahun	5	12,2%
13 – 16 tahun	0	%
Jumlah	41	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa responden yang bekerja 1-4 tahun adalah sebanyak 13 orang atau 31,7%, responden yang bekerja selama 5-8 tahun adalah sebanyak 23 orang atau 56,1%, dan responden yang bekerja selama 9-12 tahunadalah sebanyak 5 orang atau 12,2%, sedangkan yang bekerja selama 13-16 tahu adalah 0. Jadi dapat disimpulakn bahwa karyawan PT. Bank BTN Syariah cabang Banjarmasin rata-rata bekerja selama 5-8 tahun yaitu 23 orang.

C. Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, disamping data karakteristik responden juga diperoleh data mengenai distribusi jawaban responden. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 41 orang, maka :

Skor tertinggi : 41 x 5 = 205

Skor terendah : 41 x 1 = 41

Sehingga range untu hasil penelitian = (205 – 41) / 5 = 32,8

Perolehan Nilai dalam Standar Kategori

41 + 32,8 = 73,8

73,9 + 32,8 = 106,7

106,8 + 32,8 = 139,5

139,6 + 32,8 = 172,4

172,5 + 32,5 = 205,3

Penjelasan Nilai Kategori :

41 - 73,8 = sangat Rendah

73,9 - 106,7 = Rendah

106,8 - 139,5 = Sedang

139,6 - 172,4 = Tinggi

172,5 – 205,3 = Sangat Tinggi

1. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin

Indikator – indikator dari variabel disiplin (X_1) terbagi atas 10 pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X_1)

No	Butir Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Skor	Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	PUDK1	0		0		0		21	51,2%	20	48,8%	184	100%
2	PUDK2	0		0		0		14	34,1%	27	65,9%	188	100%
3	PUDK3	0		0		0		14	34,1%	27	65,9%	188	100%
4	PUDK4	0		0		0		9	22%	32	78%	186	100%
5	PUDK5	0		0		0		11	26,8%	30	73,2%	194	100%
6	PUDK6	0		0		0		15	36,6%	26	63,4%	190	100%
7	PUDK7	0		0		0		18	44%	23	56%	187	100%
8	PUDK8	0		0		0		14	34,1%	27	65,9%	191	100%
9	PUDK9	0		0		0		9	22%	32	78%	196	100%
10	PUDK10	0		0		0		16	39%6	25	61%	189	100%
Jumlah												1.893	
Rata-rata												189,3	

Sumber: Data Primer 2020

1. Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kantor.

   Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekunsi responden variabel disiplin kerja PUDK1 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51,2% atau sebanyak 21 responden. Artinya, responden setuju bahwa mereka selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kantor.

2. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas kerja di kantor.

   Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekunsi responden variabel disiplin kerja PUDK2 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 65,9%atau sebanyak 27 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas kerja di kantor.

3. Saya selalu mengenakan pakaian yang rapi saat bekerja sesuai dengan aturan perusahaan.

   Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekunsi responden variabel disiplin kerja PUDK3 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 65,9%atau sebanyak 27 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka selalu mengenakan pakaian yang rapi saat bekerja sesuai dengan aturan perusahaan.

4. Saya selalu menggunakan identitas pada saat bekerja.

   Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekunsi responden variabel disiplin kerja PUDK4 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 78% atau sebanyak 32 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka selalu menggunakan identitas pada saat bekerja.

5. Peralatan kantor selalu saya gunakan dengan hati-hati.

   Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekunsi responden variabel disiplin kerja PUDK5 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu

sebesar 73,2% atau sebanyak 30 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka selalu menjaga Peralatan kantor selalu saya gunakan dengan hati-hati.

6. Saya selalu mematuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas.

   Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekunsi responden variabel disiplin kerja PUDK6 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 63,4% atau sebanyak 26 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka selalu mematuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas.

7. saya selalu taat dengan atasan dalam melaksanakan perintah dan tugas.

   Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekunsi responden variabel disiplin kerja PUDK7 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 56% atau sebanyak 23 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka selalu taat dengan atasan dalam melaksanakan perintah dan tugas.

8. Saya selalu memberikan kabar jika berhalangan masuk kerja.

   Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekunsi responden variabel disiplin kerja PUDK8 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 65,9% atau sebanyak 27 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka selalu memberikan kabar jika berhalangan masuk kerja.

9. Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan rencana yang telah direncankan.

   Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekunsi responden variabel disiplin kerja PUDK9 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 78% atau sebanyak 32 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka selalu mengerjakan tugas sesuai dengan rencana yang telah direncankan.

10. Saya berani menerima resiko jika ada kesalahan terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Dari hasil tabel 4.5 distribusi frekunsi responden variabel disiplin kerja PUDK10 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 61% atau sebanyak 26 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka selalu berani menerima resiko jika ada kesalahan terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

2. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi

Indikator – indikator dari variabel Kompensasi (X_2) terbagi atas 10 pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X_2)

No	Butir Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Skor1	Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	PUK1	0		0		0		23	56%	18	44%	182	100%
2	PUK2	0		0		0		23	56%	18	44%	182	100%
3	PUK3	0		0		0		19	46,3%	22	53,7%	186	100%
4	PUK4	0		0		0		17	41,5%	24	58,5%	188	100%
5	PUK5	0		0		0		17	41,5%	24	58,5%	188	100%
6	PUK6	0		0		0		14	34,1%	27	65,9%	191	100%
7	PUK7	0		0		0		17	41,5%	24	58,5%	188	100%
8	PUK8	0		0		0		18	44%	23	56%	187	100%
9	PUK9	0		0		0		17	41,5%	24	58,5%	187	100%
10	PUK10	0		0		0		16	39%	25	61%	189	100%
Jumlah												1.869	
Rata-rata												186,9	

Sumber: Data Primer 2020

1. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekunsi responden variabel kompensasi PUK1 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 56% atau sebanyak 23 responden. Artinya, responden setuju bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

2. Gaji yang saya peroleh saat ini sudah sesuai dengan standar perusahaan.

Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekunsi responden variabel kompensasi PUK2 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 56% atau sebanyak 23 responden. Artinya, responden setuju bahwa gaji yang mereka peroleh saat ini sudah sesuai dengan standar perusahaan.

3. Dengan gaji yang saya peroleh saat ini, saya dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekunsi responden variabel kompensasi PUK3 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “ sangat setuju” yaitu sebesar 53,7% atau sebanyak 22 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa gaji yang mereka peroleh saat ini, mereka dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

4. Kebutuhan saya merasa terpenuhi dengan gaji yang saya terima saat ini.

Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekunsi responden variabel kompensasi PUK4 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “ sangat setuju” yaitu sebesar 58,5% atau sebanyak 24 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa Kebutuhan mereka merasa terpenuhi dengan gaji yang mereka terima saat ini.

5. Saya mendapatkan bonus hasil penjualan, penarikan atau pencapaian target perusahaan diluar gaji yang saya terima.

Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekunsi responden variabel kompensasi PUK5 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “ sangat setuju” yaitu

sebesar 58,5% atau sebanyak 24 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka mendapatkan bonus hasil penjualan, penarikan atau pencapaian target perusahaan diluar gaji yang mereka terima.

6. Bonus hasil penjualan, penarikan atau pencapaian target perusahaan yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja.

Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekunsi responden variabel kompensasi PUK6 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan " sangat setuju" yaitu sebesar 65,9% atau sebanyak 27 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa Bonus hasil penjualan, penarikan atau pencapaian target perusahaan yang mereka terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja.

7. Tunjangan yang saya terima seperti asuransi kesehatan sudah melengkapi kebutuhan saya.

Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekunsi responden variabel kompensasi PUK7 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan " sangat setuju" yaitu sebesar 58,5% atau sebanyak 24 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa Tunjangan yang mereka terima seperti asuransi kesehatan sudah melengkapi kebutuhan mereka.

8. Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya.

Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekunsi responden variabel kompensasi PUK8 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan " sangat setuju" yaitu sebesar 56% atau sebanyak 23 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan mereka.

9. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan menunjang dalam pelaksanaan kerja (fasilitat yang di perlukan).

Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekunsi responden variabel kompensasi PUK9 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu

sebesar 58,5% atau sebanyak 24 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan menunjang dalam pelaksanaan kerja (fasilitat yang di perlukan) mereka.

10. Saya memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini.

Dari hasil tabel 4.6 distribusi frekunsi responden variabel kompensasi PUK10 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 61% atau sebanyak 25 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan saat ini.

3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja

Indikator – indikator dari variabel Kinerja (Y) terbagi atas 10 pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y)

No	Butir Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Skor	Total %
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	PEUK1	0		0		0		13	31,7%	28	68,3%	192	100%
2	PEUK2	0		0		0		17	41,5%	24	58,5%	188	100%
3	PEUK3	0		0		0		13	31,7%	28	68,3%	192	100%
4	PEUK4	0		0		0		13	31,7%	28	68,3%	192	100%
5	PEUK5	0		0		0		12	29,2%	29	70,7%	193	100%
6	PEUK6	0		0		0		15	36,6%	26	63,4%	190	100%
7	PEUK7	0		0		0		10	24,4%	31	75,6%	195	100%
8	PEUK8	0		0		0		15	36,6%	26	63,4%	190	100%
9	PEUK9	0		0		0		14	34,1%	27	65,9%	191	100%
10	PEUK10	0		0		0		18	44%	23	56%	187	100%
Jumlah												1.910	
Rata-rata												191	

Sumber: Data Primer 2020

1. Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan saat ini.

   Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekunsi responden variabel kinerja PEUK1 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 68,3% atau sebanyak 28 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang mereka lakukan saat ini.

2. Pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

   Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekunsi responden variabel kinerja PEUK2 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 58,5% atau sebanyak 24 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka mendapatkan Pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

3. Atasan selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pelaksanaan pekerjaan mengalami kesulitan.

   Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekunsi responden variabel kinerja PEUK3 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 68,3% atau sebanyak 28 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa Atasan mereka selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pelaksanaan pekerjaan mengalami kesulitan.

4. Saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan maupun rekan kerja lainnya.

   Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekunsi responden variabel kinerja PEUK4 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu

sebesar 68,3% atau sebanyak 28 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan maupun rekan kerja lainnya.

5. Saya selalu menegur apabila terdapat rekan kerja yang tidak sesuai SOP di kantor.

   Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekunsi responden variabel kinerja PEUK5 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 70,7% atau sebanyak 29 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka selalu menegur apabila terdapat rekan kerja yang tidak sesuai SOP di kantor.

6. Kehadiran merupakan hal yang selalu saya perhatikan dan prioritaskan.

   Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekunsi responden variabel kinerja PEUK6 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 63,4% atau sebanyak 26 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa Kehadiran merupakan hal yang selalu mereka perhatikan dan prioritaskan.

7. Peralatan dan teknologi yang digunakan menunjang saya dalam pelaksanaan kerja.

   Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekunsi responden variabel kinerja PEUK7 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 75,6% atau sebanyak 31 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa Peralatan dan teknologi yang digunakan menunjang mereka dalam pelaksanaan kerja.

8. Saya mampu menyelsaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

   Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekunsi responden variabel kinerja PEUK8 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 63,4% atau sebanyak 26 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka mampu menyelsaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

9. Saya selalu mengutamkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan sebagai acuan untuk mencapai hasil kerjayang optimal.

   Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekunsi responden variabel kinerja PEUK9 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 65,9% atau sebanyak 27 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa mereka selalu mengutamkan standar kerja yang ditetapkan perusahaan sebagai acuan untuk mencapai hasil kerjayang optimal.

10. Pekerjaan saya tidak terbengkalai karena adanya kerja sama yang baik antara rekan kerja.

    Dari hasil tabel 4.7 distribusi frekunsi responden variabel kinerja PEUK10 diatas menunjukan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "sangat setuju" yaitu sebesar 56% atau sebanyak 23 responden. Artinya, responden sangat setuju bahwa Pekerjaan mereka tidak terbengkalai karena adanya kerja sama yang baik antara rekan kerja.

D. Analisis dan Pembahasan

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi disiplin kerja, kompensasi kerja, dan kinerja akan diuji secara statistic seperti terlihat dalam tabel 4.8

Tabel 4.8

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL DISIPIN	41	40,00	50,00	46.63	2.653
TOT KOMPENSASI	41	40,00	50,00	45.22	3.395
TOTAL KINERJA	41	40,00	50,00	46.37	3.080
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Data Primer 2020

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa pada variabel disiplin jawaban minimum responden sebesar 40 dan maksimum sebesar 50, dengan rata-rata total jawaban 46,63 dan standar

deviasi sebesar 2,65. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS) dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan setuju (S), dan sangat setuju (SS). Dengan rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 2,65.

Pada variabel kompensasi kerja jawaban minimum responden sebesar 40 dan jawaban maksimum sebesar 50, dengan rata-rata total jawaban 45,22 dan standar deviasi 3,39. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS) dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan setuju (S), dan sangat setuju (SS). Dengan rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 3,39.

Pada variabel kinerja jawaban minimum responden sebesar 40 dan jawaban maksimum sebesar 50, dengan rata-rata total jawaban 46,37 dan standar deviasi 3,08. Artinya pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS) dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan setuju (S), dan sangat setuju (SS). Dengan rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 3,08.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *person correlation*. Penelitian ini menggunakan semua

sampel sejumlah (n)=41 maka besarnya df = 41-2 = 39. Dengan ά= 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,3081. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas
Variabel Independen (Disiplin)

Item pernyataan	**R_{hitung}**	**R_{tabel}**	**Kesimpulan**
1	0,623	0,3081	valid
2	0,675	0,3081	valid
3	0,375	0,3081	valid
4	0,637	0,3081	valid
5	0,593	0,3081	valid
6	0,484	0,3081	valid
7	0,530	0,3081	valid
8	0,617	0,3081	valid
9	0,505	0,3081	valid
10	0,411	0,3081	valid

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.9 di atas menunjukan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen disipin adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat singnifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas
Variabel Independen (Kompensasi)

Item pernyataan	**R_{hitung}**	**R_{tabel}**	**Kesimpulan**

1	0,560	0,3081	valid
2	0,574	0,3081	valid
3	0,715	0,3081	valid
4	0,767	0,3081	valid
5	0,691	0,3081	valid
6	0,660	0,3081	valid
7	0,706	0,3081	valid
8	0,706	0,3081	valid
9	0,635	0,3081	valid
10	0,674	0,3081	valid

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas menunjukan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kompensasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat singnifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas
Variabel Independen (Kinerja)

Item pernyataan	**R_{hitung}**	**R_{tabel}**	**Kesimpulan**
1	0,681	0,3081	valid
2	0,583	0,3081	valid
3	0,538	0,3081	valid
4	0,648	0,3081	valid
5	0,519	0,3081	valid
6	0,713	0,3081	valid
7	0,663	0,3081	valid

8	0,661	0,3081	valid
9	0,608	0,3081	valid
10	0,605	0,3081	valid

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.11 di atas menunjukan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kinerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat singnifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

b. Uji Realibilitas

Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Untuk ukuran realibilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefesien *cronbach Alpha*> 0.70 menunjukan suatu konstruk atau variabel tersebut reliable.

Tabel 4.12
Hasil Uji Realibilitas
Variabel Independen (Disiplin)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.704	.745	10

Sumber: Data Primer 2020

Dari tabel 4.12 di atas menunjukan bahwa *Cronbach Alpha* ubtuk variabel disiplin kerja > 0,70 yaitu 0,704 yang menunjukan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrument pada variabel disiplin kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal berkaitan dengan

konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.13
Hasil Uji Realibilitas
Variabel Independen (Kompensasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.863	10

Sumber: Data Primer 2020

Dari tabel 4.13 di atas menunjukan bahwa *Cronbach Alpha* ubtuk variabel kompensasi > 0,70 yaitu 0,863 yang menunjukan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrument pada variabel kompensasi kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.14
Hasil Uji Realibilitas
Variabel Independen (Kinerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.823	.824	10

Sumber: Data Primer 2020

Dari tabel 4.14 di atas menunjukan bahwa *Cronbach Alpha* ubtuk variabel kinerja > 0,70 yaitu 0,823 yang menunjukan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrument pada variabel kinerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal berkaitan dengan konstruk-konstruk

pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

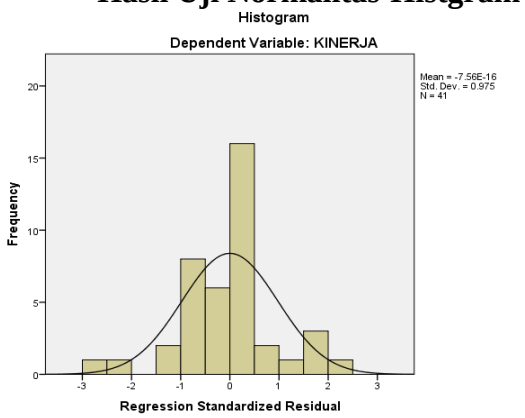
a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametik model-model regresi dapat digunakan.

1. Analisis Grafik

Analisis grafik pada penelitian ini yaitu melihat grafik histogram yang membandingkan antara observasi dengan melihat *normal probability plot* yang dibandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan menyebar dan mengikuti garis diagonalnya atau garfik histogramnya menunjukan pola ditribusi normal.

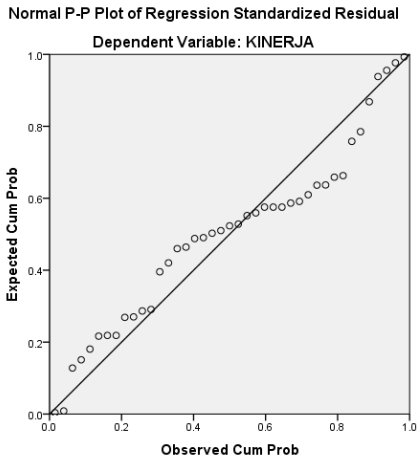
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas-Histgram



Sumber: Data Primer 2020

Pada gambar 4.2 grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan tidak berbenuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.

Ganbar 4.3
Hasil Grafik Normalitas Data



Sumber: Data Primer 2020

Pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitaran diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berate data tersebut distribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena memenuhi normalitas.

2. Uji kolmogorof

Selain dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* uji static lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan melihat tabel *Kolmogorov Sminov.* Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05%

Tabel 4.15
Hasil Uji Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16215261
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.117
Test Statistic		.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.214

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer 2020

Pada tabel 4.15 diatas menunjukan uji Kolmogorov smirnov memiliki nilai statistic sebesar 0,214 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolenrance* dan *Varian Invlation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIP ≥10 (Ghozali,2013:105)

Hasil Uji multikolinieritas tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.666	6.302		1.692	.099		
DISIPLIN	.644	.153	.591	4.205	.000	.713	1.402
KOMPEN	.132	.125	.149	1.062	.295	.713	1.402

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer 2020

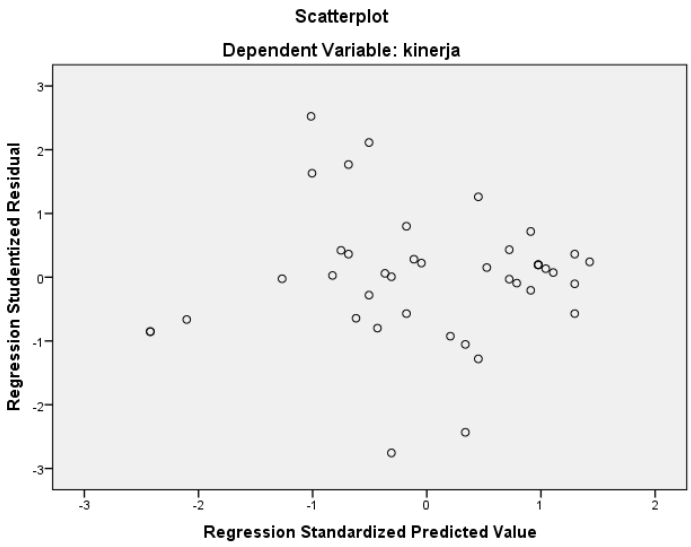
Pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0.10 yang berarti bebas dari masalah multikolinieritas. Dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukan hal yang sama yaitu variabel independen memiliki nilai kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa ada masalah multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedatisitas

Uji hetoroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heterokedastisitas.

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi.

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas-*Scaterplot*



Sumber: Data Primer 2020

Dari gambar 4.4 di atas menunjukan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak di pakai untuk variabel disiplin dan kompensasi kerja yang menginterprestasikan variabel kinerja.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukan sberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi independen (Ghozali,2011:98). Uji t dapat dilakukan dengan rumus:

T=B/std Eror

Tabel 4.17
Hasil Ujic T (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.666	6.302		1.692	.099
disiplin	.644	.153	.591	4.205	.000
kompensasi	.132	.125	.149	1.062	.295

a. Dependent Variable: Total kinerja

Sumber: Data Primer 2020

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dilihat bahwa nilai koefesien untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,644 dengan t hitung sebesar 4,205 > t tabel 2,02 dan tingkat

signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (sig. T = 0,00 < 0,05) maka H_1 diterima. Dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas (disiplin dan kompensasi kerja) yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen /terikat kinerja (Ghozali,2011:98).

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian apakah H0 di terima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau H1 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dapat digunakan uji F dengan rumus berikut (Ghozali,2011:88):

$$F \frac{Mean\ square\ Regression}{Mean\ Square\ Residual}$$

Tabel 4.18
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.760	2	81.380	16.537	.000[b]
	Residual	186.996	38	4.921		
	Total	349.756	40			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin

Sumber: Data Primer 2020

X_1 dan X_2 = variabel bebas (2)
Y = variabel terikat (1)
Maka df1 = k-1= 2+1-1= 2
Sedangkan df2= n-k= 41-3=38
N= jumlah sampel
K= jumlah variabel
α =5%
N1= 2
N2= 38

Dari tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa F-hitung (f-statistic) sebesar 16,537 lebih besar dari F tabel yaitu 3,24 dengan nilai probilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka H0 di tolak H1 diterima yang berarti variabel independen disiplin dan kompensasi kerja secara **simultan** (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya untuk mengestiminasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali,201:91). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Iinear Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.666	6.302		1.692	.099
disiplin	.644	.153	.591	4.205	.000
kompensasi	.132	.125	.149	1.062	.295

a. Dependent Variable: Total kinerja

Sumber: Data Primer 2020

Dari hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, dapat dilihat persamaa regresi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut:

KINERJA = 10,666 + 0,644 (DISKER)

Berdasarksn hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai konstanta sebesar 10,666 artinya jika disiplin kerja (x_1) maka nilainya adalah nol, maka kinernya

adalah 10,666. Koefesien regresi disiplin kerja sebesar 0,664 mempunyai arti bahwa apabila disiplin kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

6. Koefesien Determinasi

Koefisiendeterminasi (R^2) pada intinya seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependenya Ghozali (2013:97). R^2 memiliki kelemahan. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien deteminasi yang telah disesuaikan, yaitu *adjusted R Square* (R^2adj) (Sulistiyo,2011:70).

Tabel 4.20
Hasil koefesien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682[a]	.465	.437	2.218

a. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer 2020

Penelitian ini menggunakan koefesien determinasi yang telah disesuaikan atau bisa disebut *Adjusted R Square* (R^2 adj). Dari hasil analisis pada tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* pada analisis regresi tersebut sebesar 0,437 yang berarti bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja 43,7% sedangkan sisanya sebesar 56,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.