

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA UD GENTENG KARANG PENANG SAMPANG.

**Runik Puji Rahayu
UNIVERSITAS MADURA.**

ABSTRAK

Setiap organisasi ingin menciptakan suasana yang kondusif di dalam melaksanakan aktivitasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini tentunya harus didukung oleh beberapa faktor antara lain kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan berakibat tingkat pelayanan pada masyarakat juga akan menurun sehingga masyarakat kurang puas, hal ini akan berakibat tujuan organisasi juga tersendat. Adapun turunnya kinerja karyawan ini disebabkan oleh (1) Tingkat pengetahuan karyawan yang kurang sehingga kurang mengerti tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya (2) Disebabkan oleh tingkat kedisiplinan yang kurang tepat sehingga menyebabkan karyawan kurang bertanggung jawab atas tugas yang di berikan oleh atasan sehingga tingkat produktivitas perusahaan tidak sesuai harapan (3) kurangnya kompensasi yang menyebabkan turunnya motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga gairah kerja menurun karena merasa kurang adanya perhatian dari atasan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Pendahuluan

Madura adalah suatu wilayah yang terdiri dari 4 (empat) Kabupaten yaitu Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Pamekasan dan Kabupaten Sumenep. Dari keempat Kabupaten tersebut memiliki sentra-sentra usaha kecil dan masing-masing Kabupaten memiliki ciri khas tersendiri. Salah satu kabupaten yang merupakan sentra usaha genteng adalah Kabupaten Sampang. Adapun Kabupaten Sampang ini dikenal dengan Genteng Karang Penang karena usaha genteng ini berada di suatu daerah dengan nama Desa Karang Penang. Di desa Karang Penang hampir semua masyarakatnya bekerja di sektor usaha industri genteng.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen disiplin yang tinggi pada organisasi.

Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk mencapainya hasil yang optimal dalam organisasi baik organisasi dalam bentuk formal maupun non formal, sehingga dalam setiap peraturan di instansi atau perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh

kedisiplinan dalam pencapaian standar-standar organisasi.

Sehubungan dengan pentingnya kompensasi yang berkaitan dengan kedisiplinan diatas dan pada kesempatan ini penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh lagi melalui penelitian yang membahas tentang: Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada karyawan UD Genteng Karangpenang Sampang.

Permasalahan

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi financial dan kompensasi nonfinansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada UD Genteng Karangpenang Sampang
2. Diantara kedua variable tersebut manakah yang paling dominan mempengaruhi disiplin karyawan pada UD Genteng Karangpenang Sampang.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting di dalam organisasi, karena tanpa adanya orang yang memenej dalam organisasi maka organisasi itu tidak akan berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuannya.

Dalam hal ini manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, karena bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki organisasi itu tidak ada manfaatnya.

Banyak teori yang membahas masalah sumberdaya manusia, ada beberapa definisi tentang sumber daya manusia oleh pakar di bidang manajemen diantaranya:

Dessler (1997:1) mengatakan:

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Flippo (1993:5)

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Cardono (1999:1)

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas 2 macam:

1. sumber daya manusia (*human resource*)
2. sumber daya non manusia (*non human resource*)

Dari definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan gabungan dari fungsi manajemen dan fungsi operasi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, sedangkan fungsi operasional seperti pengadaan, tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan.

Kompensasi.

Setiap orang ingin memenuhi kebutuhan hidupnya, mereka berusaha memenuhi kebutuhannya dengan bekerja karena dengan bekerja mereka akan mendapatkan imbalan (balas jasa) yang disebut *kompensasi*.

Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena justru dengan adanya kompensasi itulah seorang mau menjadi karyawan pada suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002 : 118)

kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Mondy (2008 : 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Panggabean dalam Edy Sutrisno (2009 : 181) bahwasanya kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada

karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Gary Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan

seperti asuransi. Menurut Simamora (2004: 441), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi ekstrinsik menyangkut imbalan yang diterima dari lingkungan yang mengelilingi tugas itu sendiri dan terdiri dari kompensasi langsung (*direct compensation*), kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) dan kompensasi nonfinansial. Yang dimaksudkan kompensasi langsung adalah imbalan yang diterima karyawan secara langsung karena telah memberikan kontribusinya kepada institusi. Kompensasi jenis ini terdiri dari gaji pokok, bonus, premi, liburan, cuti, dan lain-lain. Kompensasi tidak langsung terdiri dari jaminan kesehatan seperti asuransi jiwa dan kesehatan, gaji penuh dengan tanpa memperhitungkan faktor lain yang mengurangi jam kerja, misalnya seseorang pada suatu ketika berhalangan untuk bekerja dan jasa layanan lainnya. Sedangkan kompensasi nonfinansial adalah

segala fasilitas yang diberikan oleh institusi atau organisasi.

Sikula di dalam Martoyo (2003) mengatakan *In the employment world, financial rewards are the compensation resources provided to employees for the return of their services. The terms Remuneration, wage and salary. Also are used to describe this financial between employers and employees. A remuneration is a reward, payment or reimbursement for services rendered. Most forms of remuneration are financial, although these reimbursements on occasion also may be non-financial and nature*

Dari pernyataan di atas artinya kompensasi atau juga disebut dengan *remuneration* dapat saja berbentuk financial dan nonfinansial yang pada intinya adalah penghargaan atas jasa seorang karyawan pada organisasinya. Komponen-komponen kompensasi: Upah, Gaji, Insentif, dan fringe benefit.

Pengertian Kedisiplinan Kerja

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasitersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Listianto dan Setiaji, 2005:2).

Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisasenantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:181-198), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Selanjutnya Setiyawan dan Waridin(2006:187). Disiplin

adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam

Pengertian disiplin yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah sebagai berikut :“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional” (Handoko,1996 :208).

Sedangkan menurut Siagian (1995:130) menyatakan bahwa: “Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, peranan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian”.

Dari pendapat-pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan agar para karyawannya dapat bekerja dengan baik dengan mengikuti aturan yang berlaku sehingga karyawan dapat menghindari bentuk tindakan yang negatif.

Tujuan Pembinaan Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan dilakukan pembinaan disiplin kerja karyawan yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat.

Tujuan pembinaan kedisiplinan kerja harus melakukan pendekatan tingkah laku modern yang menyangkut dua segi utama yaitu :

- a. Menerapkan daftar tindakan, peraturan, tata kerja, tingkah laku, atau pelanggaran yang akan menimbulkan proses pembetulan dan penyembuhan,

sehingga suatu disiplin kerja harus mencerminkan suatu tindakan yang dapat diukur dan dapat didenifikasikan serta mencakup seandainya timbul suatu pelanggaran dari peraturan yang ada itu bagaimana sanksinya.

- b. Menentukan suatu prosedur yang akan dilaksanakan jika timbul pelanggaran. Bagaimana suatu cara sanksi yang akan diterima atau dilakukan apabila pelanggaran itu dilakukan karyawan harus jelas prosedurnya sehingga suatu disiplin mempunyai suatu nilai daya tawar yang cukup.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka maka hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi disiplin karyawan pada UD Karangpenang Sampang
2. Diduga kompensasi finansial (X_1) paling dominan pengaruhnya terhadap disiplin karyawan pada UD Karangpenang Sampang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka mendapatkan data yang dibuktikan dari kegiatan analisa dalam penelitian ini maka dilakukan pengumpulan data dengan teknik:

a. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan cara melakukan tanya-jawab secara langsung kepada responden. Hal ini dilakukan untuk memperjelas terhadap pertanyaan yang dianggap kurang jelas oleh responden. Disamping itu teknik ini juga untuk mengetahui secara lebih mendetail beberapa alasan responden memberikan penilaian tertentu terhadap pertanyaan yang diajukan.

b. Kuesioner

Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan angket kepada para responden. Responden diminta untuk menanggapi dengan cara memberikan sikapnya terhadap variabel yang ada dengan

menggunakan skala penilaian model linkert dengan rentangan 1 sampai 5 untuk mengindikasikan jawaban sangat tidak setuju - sangat setuju.

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dengan menggunakan metode korelasi productmoment (*pearson correlation*), (Sugiono,2002:277)

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

dimana :

r = Korelasi product moment

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Jumlah sampel

Data dikatakan valid apabila r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel. Selain itu juga bisa dilihat dari signifikansinya, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dikatakan valid (Yarnest, 2003:65). Selain itu data dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi > 300 (Sudarmanto,2005:88). Dengan demikian semua butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode cronbach alpha (Danim,2000:199), yakni:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1) r}$$

dimana:

α = Koefisien reliabilitas

k = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

r = Jumlah variabel dalam persamaan

Analisa Kuantitatif

Adalah analisis data dengan menggunakan model matematik, atau yang berhubungan dengan angka-angka. adapun penelitian ini dengan menggunakan metode antara lain menggunakan analisa linear berganda (Supranto. 2000:204)

Dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana : Y = Minat konsumen untuk membeli

a = Bilangan konstanta

X₁ adalah variable kompensasi finansial

X₂ adalah variabel kompensasi nonfinansial

b₁ adalah koefisien regresi X₁

b₂ adalah Koefisien regresi X₂

Uji Hipotesis

Pengujian secara simultan dengan menggunakan uji statistik, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut

1. Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis pertama yang merupakan pengujian secara simultan.

Menurut Sugiono (2001:154) menyatakan untuk menguji hipotesis komperatif lebih dari dua rata-rata sampel digunakan tehnik statistik yang disebut analisis varians dengan rumus :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

dimana :

R² = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independent

n = jumlah sample

F = F hitung yang akan dibandingkan dengan F tabel

Dengan membandingkan F hitung dengan F table pada α 0,05 dengan hasil perhitungan menunjukkan :

1. Apabila F hitung ≥ F table maka Hi diterima dan Ho ditolak
2. Apabila F hitung ≤ F table maka Ho diterima dan Hi ditolak

2. Uji t

Untuk membuktikan hipotesis kedua maka digunakan uji t atau t tes yaitu untuk mengetahui sumbangan dari masing-masing variable bebas secara parsial terhadap variable terikat, dengan menggunakan rumus berdasarkan pendapat Sugiono (2001:154) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b_i - b_o}{Sb_i}$$

dimana :

b_i = koefisien ke i

b_o = parameter ke i yang dihipotesakan

Sb_i = kesalahan standar b_i

Dengan membandingkan t hitung dan t tabel pada α 0,05 maka :

1. t hitung ≤ t tabel maka Ho diterima dan Hi ditolak, artinya variable bebas kurang menjelaskan variabelterikatnya
2. t hitung ≥ t tabel maka Ho ditolak dan Hi diterima, artinya variable bebasnya dapat menjelaskan variable terikatnya

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dari variabel semua faktor maka untuk mengetahui validitas dari semua variabel maka dilakukan uji validitas semua faktor yang akan diteliti. Variabel dinyatakan valid apabila koefisien korelasi r > 0,3. Adapun hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Hasil Perhitungan Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Variabel X ₁	Item_1 Gaji	0,500	Valid
	Item_2 Insentif	0,529	Valid
Variabel X ₂	Item_1 Perhatian	0,449	Valid
	Item_2 Perlakuan yang adil	0,512	Valid
	Item_3 Hubungan kerja karyawan	0,519	Valid
	Item_4 Lingkungan kerja	0,518	Valid
Variabel Y	Item_1 Sikap	0,415	Valid
	Item_2 Tingkah laku	0,501	Valid
	Item_3 Tingkat absensi	0,538	Valid
	Item_4 Tanggungjawab	0,519	Valid
	Item_5 Patuh atau taat	0,605	Valid

Sumber data: diolah berdasarkan lampiran

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil uji validitas ternyata semua indicator variable valid karena koefisien korelasinya > 0,3) sehingga semua indikator variable dapat diikutkan dalam proses selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode

cronbach alpha. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui tingkat kehandalan dari instrumen penelitian. Variabel dapat dinyatakan handal apabila koefisien alpha > 0,5, dengan menggunakan metode Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan SPSS Program Versi 16.00 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Keterangan	Koefisien Alpha	Keterangan
X ₁	Kompensasi finansial	0,824	Handal
X ₂	Kompensasi Nonfinansial	0,752	Handal
Y	Disiplin kerja	0,724	Handal

Sumber data: diolah berdasarkan lampiran

Semua variabel penelitian yang terdiri-dari Kompensasi finansial (X₁), Kompensasi Nonfinansial (X₂) dan disiplin kerja (Y) mempunyai tingkat kehandalan untuk digunakan dalam penelitian karena koefisien alpha > 0,5.

Analisa Statistik

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program Spss versi 16 maka persamaan regresi linear berganda dari penelitian sebagai berikut:

b. Persamaan Regresi Liner Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.372	.842		5.193	.000
	X1	.516	.169	.223	6.931	.362
	X2	.313	.212	.147	5.613	.546

a. Dependent Variable: Y

Sumber data: diolah dari lampiran

Berdasarkan tabel coefficients, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,372 + 0,516 X_1 + 0,313 X_2 + E$$

Nilai konstanta sebesar 4,372 hal ini berarti bahwa pada saat X_1 , X_2 , sama dengan nol maka kinerja sebesar 4,372. Koefisien variabel kompensasi finansial

(X_1) sebesar 0,516 hal ini berarti bahwa bilamana variabel kompensasi finansial (X_1) dinaikkan satu – satuan maka akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,516 atau 51,6%. Sedangkan apabila variabel kompensasi nonfinansial (X_2) dinaikkan satu – satuan maka akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,313.

Nilai R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 ^a	.539	.548	.41373	.776

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber data: diolah dari lampiran

Hasil perhitungan R pada table diatas, yaitu menunjukkan gambaran pengaruh antara variable bebas yang terdiri – dari kompensasi finansial (X_1), kompensasi nonfinansial (X_2) terhadap variable terikat yaitu disiplin kerja (Y). Nilai R sebesar 0,720 atau 72,0% yaitu menggambarkan hubungan antara variable bebas terhadap variabel terikat bersifat searah dan kuat. Sedangkan nilai R squared atau determinan R sebesar 0,539 atau 53,9% pengaruh secara simultan sedangkan sisanya (100% - 53,9% =

47,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau secara bersama –sama variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi nonfinansial (X_2) terhadap variable terikat yaitu disiplin kerja (Y). Maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.154	2	.077	6.450	.643 ^a
	Residual	3.766	22	.171		
	Total	3.920	24			

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber data : diolah berdasarkan lampiran

Dari hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 6,450 dan apabila dikonsultasikan dengan F tabel sebesar 2,62. Jadi F hitung lebih besar dari F tabel. Maka hipotesa penulis bahwa diduga variabel kompensasi finansial (X₁) dan kompensasi nonfinansial (X₂) secara bersama-sama mempengaruhi variable terikat yaitu disiplin kerja (Y) dapat dibuktikan kebenarannya.

b. Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi finansial (X₁) sebesar 6,931 dan kompensasi nonfinansial (X₂) nilai t hitung sebesar 5,613 dan kalau dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 2,060 sehingga t hitung > t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X₁) dan kompensasi nonfinansial (X₂) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) dapat dibuktikan kebenarannya

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji t, ternyata dari kedua variabel tersebut, variabel kompensasi finansial (X₁) nilai t nya paling besar. Dengan demikian variabel kompensasi finansial (X₁) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja (Y) karyawan UD Genteng Karang Penang sampang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerjakaryawan maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan kompensasi finansial (X₁), kompensasi nonfinansial (X₂) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat yaitu disiplin kerja (Y). dengan nilai R sebesar 0,720 atau 72,0%
2. Dari hasil perhitungan dari kedua variable bebas yaitu kompensasi finansial (X₁), kompensasi nonfinansial (X₂) memberikan pengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja (Y) adalah variable kompensasi finansial (X₁)
3. Nilai R squared atau determinan R sebesar 0,559 atau 55,9% pengaruh secara simultan sedangkan sisanya (100% - 53,9% = 47,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Atkinson Dalam Prof.J. Winardi, SE, Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen, Penerbit Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2002

Douglas Mc Gregor Dalam M. Manullang, Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Kedua, Salemba Empat, Jakarta, 2004

Djarwanto Dan Pangestu, Metodologi Penelitian, Edisi Pertama, Bandung, 1995.

- Jones Dalam Prof. J Winardi, SE. Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen, Penerbit Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2002.
- Jhon Dan M Hasan Sadili, Kamus Inggris Indonesia, YKPN, Jogjakarta, 1989
- Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesatu, YKPN, Jogjakarta, 2004
- Husein Umar, Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.
- Amrullah dan Haris Budiono, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke dua, YKPN, Yogyakarta, 2004
- M. Manullang, Dasar- Dasar Manajemen, Edisi Kedua, Salemba Empat, Jakarta, 2004
- Stoner Dalam Sugiono, Metodologi Penelitian Administrasi, Cetakan Kesembilan, Alfa Beta, Bandung, 2002
- Sugiono, Metodologi Penelitian Administrasi, Cetakan Kesembilan, Alfa Beta, Bandung, 2002
- Sugiono, Metodologi Penelitian Administrasi, Cetakan Kesembilan, Alfa Beta, Bandung, 2001
- Singgih Santoso, Riset Pemasaran, Edisi Kedua, YKPN, Jogjakarta, 2002
- Prof., DR. J. Winardi. SE. Pengantar Manajemen, Cetakan ke dua, Yogyakarta, 2004
- Prof., DR. J. Winardi. SE. Pengantar Manajemen, Cetakan ke satu, Yogyakarta, 2001