

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Meneliti



Gambar 2. PT PLN (Persero) ULP Kalebajeng

PT PLN (Persero) ULP Kalebajeng merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Negara di Indonesia yang memberikan pelayanan terkait penjualan tenaga listrik kepada calon pelanggan dan masyarakat. Hal baru dalam menjalankan aktivitas, PT PLN ULP Kalebajeng menghadirkan area layanan pelanggan yang misinya memberikan layanan yang dibutuhkan setiap pelanggan. PT PLN ULP Kalebajeng melayani kepentingan masyarakat dan bergerak dalam bidang pelayanan pelanggan dan gangguan, pelayanan pemasangan baru, penambahan daya listrik, perubahan daya listrik, perubahan tarif, pelayanan penyambungan sementara, dan lain-lain.

Untuk memenuhi mutu pelayanan yang baik, kantor PT PLN ULP Kalebajeng dibagi menjadi beberapa bidang: Pelayanan Pelanggan dan

Administrasi, Distribusi, Transaksi Energi Listrik, dan K3L. Bagian distribusi bertanggung jawab atas operasi sistem dan pemeliharaan jaringan. Bagian Transaksi Energi Listrik bertugas mengendalikan pemakaian listrik, pengelolaan aset dalam bentuk APP, dan pengendalian susut. Bagian Pelayanan Pelanggan dan Administrasi bertugas mengelolah data pelanggan bagian layanan pelanggan dan fasilitas kerja di ULP Kalebajeng serta menangani segala urusan administrasi dan keuangan

1. Visi, Misi dan Motto PT PLN (Persero) ULP Kalebajeng

Kabupaten Gowa

a. Visi

Menjadi perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan pilihan pelanggan untuk solusi energy pilihan # 1

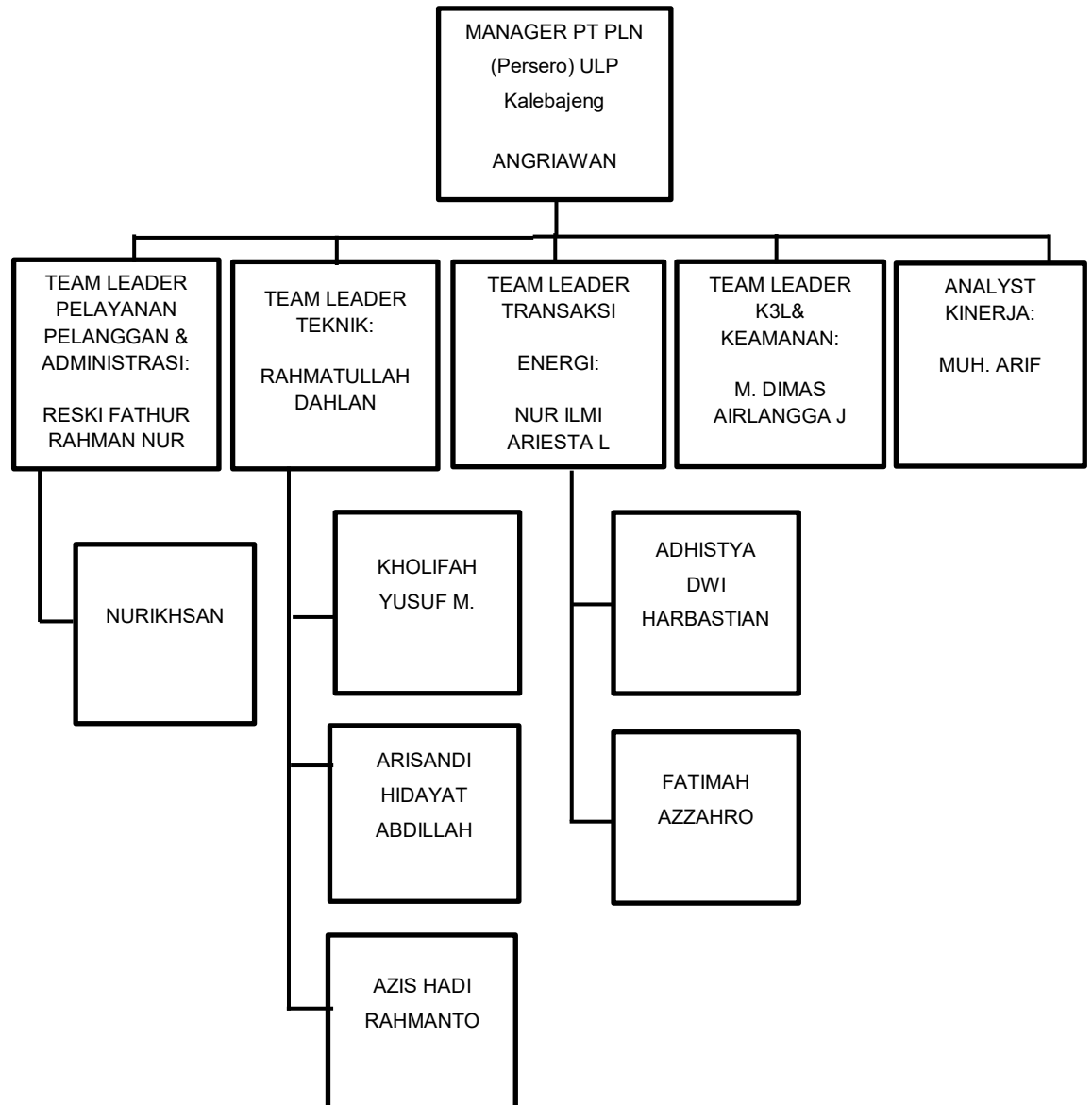
b. Misi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Motto

“Listrik untuk kehidupan yang lebih baik”

2. Struktur Perusahaan PT PLN (Persero) ULP Kalebajeng



Gambar 3. Struktur Perusahaan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa

Struktur organisasi PT.PLN (persero) ULP Kalebajeng mempunyai 1 (satu) orang manager dan dibantu oleh 4 (empat) team leader Secara fungsional membawahi 4 (empat) bagian meliputi: 1 (satu) orang team leader pelayanan pelanggan dan administrasi, 1 (satu) orang team leader teknik, 1 (satu) orang team leader Transaksi Energi Listrik dan 1 (satu) orang team leader K3L

3. Data Singkat Perusahaan

Nama perusahaan	: PT PLN (Persero) ULP Kalebajeng, UP3 MAKASSAR SELATAN UID SULSELBAR
Alamat	: Jl. Pahlawan No.4 Kalebajeng, Kab. Gowa
Nomor telepon	: (0411) 821010
Web site	: www.pln.co.id
Bergerak dibidang	:Pelayanan pelanggan dan jaringan distribusi tenaga listrik.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengambilan Keputusan berdasarkan nilai Sig jika nilai Sig dibawah 0,05, maka pernyataan tersebut valid dan sebaliknya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Total Correlation/ r hitung	Sig	Keterangan
Kompensasi (X1)			
X1.1	0.495	0.002	Valid
X1.2	0.550	0.001	Valid
X1.3	0.583	0.000	Valid
X1.4	0.509	0.002	Valid
X1.5	0.505	0.002	Valid
X1.6	0.637	0.000	Valid
X1.7	0.523	0.001	Valid
X1.8	0.568	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
X2.1	0.805	0.000	Valid
X2.2	0.729	0.000	Valid
X2.3	0.482	0.000	Valid
X2.4	0.646	0.000	Valid
X2.5	0.596	0.000	Valid
X2.6	0.805	0.000	Valid
X2.7	0.646	0.000	Valid
X2.8	0.729	0.000	Valid
Kinerja (Y)			
Y1	0.674	0.000	Valid
Y2	0.445	0.007	Valid
Y3	0.639	0.000	Valid
Y4	0.745	0.000	Valid
Y5	0.574	0.000	Valid
Y6	0.589	0.000	Valid
Y7	0.592	0.000	Valid
Y8	0.445	0.007	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan instrument pernyataan untuk ketiga variabel kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y) dinyatakan valid, karena hasil uji menunjukkan semua pernyataan dibawah nilai Sig 0,05 .

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukurannya yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan berulang. Suatu variabel dikatakan realibel, jika memiliki nilai alpha cronbach $\geq 0,60$ (Sugiyono,2009).

Tabel 5. Hasil Uji Realibility

Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Keterangan
X1	0.661	0.60	Realibel
X2	0.839	0.60	Realibel
Y	0.744	0.60	Realibel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa uji realibilitas yang dilakukan terhadap 35 orang responden menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel. Hal ini disimpulkan dengan melihat setiap variabel memiliki cronbach's alpha lebih dari 0,6. Hal ini dikatakan bahwa seluruh pernyataan yang dibuat dinilai layak dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi tentang data masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Data tersebut meliputi jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi. Setiap variabel penelitian yang disajikan deskripsi data yang diperoleh dari data yang telah diolah dengan program SPSS.

a. Identitas Responden

a) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil perhitungan analisis deskriptif atas karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	85.7	85.7	85.7
	Perempuan	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (85,7 %) sedangkan, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang (14,3 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (85,7 %).

b) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil perhitungan analisis deskriptif atas karakteristik pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	24	68.6	68.6	68.6
	Diploma	2	5.7	5.7	74.3
	S1	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa yang tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 24 orang (68,6 %) karyawan yang tingkat pendidikan terakhir Diploma sebanyak 2 orang (5,7 %), dan karyawan yang tingkat S1 yaitu sebanyak 9 orang (25,7 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa dengan tingkat pendidikan SMA/SMK Lebih banyak 24 orang (68,6%)

c) Karakteristik Berdasarkan Usia

Hasil perhitungan analisis deskriptif atas karakteristik usia dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	1	2.9	2.9	2.9
	26-30	13	37.1	37.1	40.0
	31-35	4	11.4	11.4	51.4
	36-40	6	17.1	17.1	68.6
	40 tahun keatas	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 21-25 tahun sebanyak 1 orang (2,9 %) , yang berusia 26-30 tahun sebanyak 13 orang (37,1 %), yang berusia 31-35 tahun sebanyak 4 orang (11,4 %), yang berusia 36-40 tahun sebanyak 6 orang (17,1 %), yang berusia 40 tahun keatas sebanyak 11orang (31,4 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa lebih banyak berusia 26-30 tahun sebanyak 13 orang (37,1 %).

d) Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil perhitungan analisis deskriptif atas karakteristik lama bekerja dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	6	17.1	17.1	17.1
	6-10	17	48.6	48.6	65.7
	11-15	6	17.1	17.1	82.9
	16-20	5	14.3	14.3	97.1
	20 tahun keatas	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolah SPSS 24

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa karyawan yang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 6 orang (17,1 %), yang lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 17 orang (48,6 %) , yang lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 6 orang (17,1 %), yang lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 5 orang (14,3 %) , yang lama bekerja 20 tahun keatas sebanyak 1 orang (2,9 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa dengan status lama bekerja yaitu 6-10 tahun sebanyak 17 orang (48,6 %).

e) Karakteristik Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Hasil perhitungan analisis deskriptif atas karakteristik jumlah tanggungan dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	3	8.6	8.6	8.6
	1	5	14.3	14.3	22.9
	2	8	22.9	22.9	45.7
	3	12	34.3	34.3	80.0
	4		17.1	17.1	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan jumlah yang tidak memiliki tanggungan sebanyak 3 orang (8,6 %), dengan jumlah tanggungan 1 orang sebanyak 5 orang (14,3 %), jumlah tanggungan 2 orang sebanyak 8 orang (22,9 %), jumlah tanggungan 3 orang sebanyak 12 orang (34,3 %), jumlah tanggungan 4 orang sebanyak 6 orang (17,1 %) dan jumlah tanggungan 5 orang sebanyak 1 orang (2,9 %). (Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa lebih banyak dengan jumlah tanggungan 3 orang (34,3 %) sebanyak 12 orang

b. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) disiplin kerja (X2) kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui kategori rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jawaban}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan interval 0,8 kemudian disusun kriteria rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Penilaian Jawaban Responden

Interval	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
1,01 – 1,80	Sangat Tidak Setuju

Berikut ini akan dijelaskan tentang pernyataan-pernyataan yang terdiri dari variabel kompensasi (X1) disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden masing-masing-masing variabel akan didasarkan pada skor jawaban.

a) Indikator Kompensasi (X1)

Tabel 12. Tanggapan Responden Kompensasi (X1)

Pernyataan	Tanggapan Responden Kompensasi											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Skor	Rata Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	13	37.1	21	60.0	1	2.9	0	0	0	0	152	4.34
X1.2	13	37.1	20	57.1	2	5.7	0	0	0	0	151	4.31
X1.3	9	25.7	25	71.4	1	2.9	0	0	0	0	148	4.17
X1.4	14	40.0	20	57.1	1	2.9	0	0	0	0	153	4.37
X1.5	14	40.0	21	60.0	0	0	0	0	0	0	154	4.48
X1.6	20	57.1	15	42.9	0	0	0	0	0	0	160	4.57
X1.7	15	42.9	20	57.1	0	0	0	0	0	0	155	4.42
X1.8	16	45.7	19	54.3	0	0	0	0	0	0	156	4.45
Rata-rata												4.38

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Dari tabel 12 diatas diperoleh jawaban yang umumnya “Sangat Setuju” dengan nilai rata-rata 4,38 dapat di uraikan sebagai berikut

1. Pernyataan (X1.1) paling banyak “Setuju” sebanyak 21 orang (60,0%) dengan pernyataan “Saya menerima gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”
2. Pernyataan (X1.2) paling banyak “Setuju” sebanyak 20 orang (57,1%) dengan pernyataan “Saya menerima upah lembur yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”
3. Pernyataan (X1.3) paling banyak “Setuju” sebanyak 25 orang (71,4%) dengan pernyataan “Saya menerima Saya menerima

insentif (bonus berupa uang dan piagam penghargaan) yang sesuai pekerjaan yang saya lakukan”

4. Pernyataan (X1.4) paling banyak “Setuju” sebanyak 20 orang (57,1%) dengan pernyataan “Pemberian insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja”
5. Pernyataan (X1.5) paling banyak “Setuju” sebanyak 21 orang (60,0%) dengan pernyataan “Saya menerima tunjangan kesehatan yang sesuai dengan harapan”
6. Pernyataan (X1.6) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 20 orang (57,1%) dengan pernyataan “Saya menerima tunjangan hari tua yang sesuai dengan harapan”
7. Pernyataan (X1.7) paling banyak “Setuju” sebanyak 21 orang (57,1%) dengan pernyataan “Saya menerima tunjangan hari raya yang sesuai dengan harapan”
8. Pernyataan (X1.7) paling banyak “Setuju” sebanyak 21 orang (54,3%) dengan pernyataan “Saya menerima fasilitas kantor yang memadai

b) Indikator Disiplin Kerja (X2)

Tabel 13. Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Tanggapan Responden Disiplin Kerja											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Skor	Rata Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	22	62.9	13	37.1	0	0	0	0	0	0	162	4.62
X2.2	24	68.3	9	25.7	2	5.7	0	0	0	0	162	4.62
X2.3	22	62.9	12	34.3	1	2.9	0	0	0	0	161	4.60
X2.4	25	71.4	10	28.6	0	0	0	0	0	0	165	4.71
X2.5	22	62.9	13	37.1	0	0	0	0	0	0	162	4.62
X2.6	22	62.9	13	37.1	0	0	0	0	0	0	162	4.62
X2.7	25	71.4	10	28.6	0	0	0	0	0	0	165	4.71
X2.8	24	68.6	9	25.7	2	5.7	0	0	0	0	162	4.45
Rata-rata												4.61

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Dari tabel 13 diatas diperoleh jawaban yang umumnya “sangat setuju” dengan nilai rata-rata 4,61 dapat di uraikan sebagai berikut

1. Pernyataan (X2.1) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 22 orang (62,9%) dengan pernyataan “Saya selalu tepat waktu datang ke kantor “
2. Pernyataan (X2.2) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang (68,3%) dengan pernyataan “Saya selalu pulang tepat waktu dari kantor”

3. Pernyataan (X2.3) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 22 orang (62,9%) dengan pernyataan “Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah di tentukan”
4. Pernyataan (X2.4) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 25 orang (71,4%) dengan pernyataan “Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan”
5. Pernyataan (X2.5) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 22 orang (62,9%) dengan pernyataan “Saya selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan”
6. Pernyataan (X2.6) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 22 orang (62,9%) dengan pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab”
7. Pernyataan (X2.7) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 25 orang (71,4%) dengan pernyataan “Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan penuh hati-hati
8. Pernyataan (X2.8) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang (68,6%) dengan pernyataan “Saya selalu menggunakan etika dalam perusahaan dan sesama karyawan”

Tabel 14. Tanggapan Responden Kinerja (Y)

Pernyataan	Tanggapan Responden Kinerja											Rata Rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	24	68.6	11	31.4	0	0	0	0	0	0	164	4.68
Y2	20	57.1	15	42.9	0	0	0	0	0	0	160	4.57
Y3	21	60.0	14	40.0	0	0	0	0	0	0	161	4.60
Y4	23	65.7	12	34.3	0	0	0	0	0	0	163	4.65
Y5	21	60.0	13	37.1	1	2.9	0	0	0	0	160	4.57
Y6	22	62.9	13	37.1	0	0	0	0	0	0	162	4.62
Y7	20	57.1	15	42.9	0	0	0	0	0	0	160	4.57
Y8	20	57.1	15	42.9	0	0	0	0	0	0	160	4.57
Rata-rata												4,60

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Dari tabel 14 diatas diperoleh jawaban yang umumnya “sangat setuju” dengan nilai rata-rata 4,60 dapat di uraikan sebagai berikut

1. Pernyataan (Y1) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang (68,6) dengan pernyataan “Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah di tetapkan perusahaan”
2. Pernyataan (Y2) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 20 orang (57,1%) dengan pernyataan “Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan”
3. Pernyataan (Y3) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 21 orang (60,0%) dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu”

4. Pernyataan (Y4) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 23 orang (65,7%) dengan pernyataan “Saya selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu bekerja secara optimal”
5. Pernyataan (Y5) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 21 orang (60,0%) dengan pernyataan “Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan perusahaan”
6. Pernyataan (Y6) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 22 orang (62,9%) dengan pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan”
7. Pernyataan (Y7) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 20 orang (67,1%) dengan pernyataan “Saya selalu hadir bekerja di kantor”
8. Pernyataan (Y8) paling banyak “Sangat Setuju” sebanyak 20 orang (67,1%) dengan pernyataan “Saya selalu pulang tepat waktu saat bekerja”

3. Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja (Y).

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.349	3.359	
	X1	.518	.147	.493
	X2	.363	.119	.425
a. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Dari tabel 15 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7.349 + 0.518X_1 + 0.363X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,349, menunjukkan bahwa pada variabel (kompensasi dan disiplin kerja) bernilai nol (0), maka variabel dependen (kinerja) akan mengalami kenaikan sebesar 7,349.

- b. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,518 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,158 jika variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompensasi (X1) dengan kinerja (Y). Semakin tinggi pemberian kompensasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,363 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,363 jika variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja (Y). Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi linear berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen kinerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja.

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur model regresi sejauh mana pengaruh variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) Koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$).

Tabel 16. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.731	1.23956
a. Predictors: (Constant), X2,X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan tabel 16 hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) di atas diketahui bahwa besarnya R^2 adalah 0,746. Artinya terdapat hubungan positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dan mempunyai nilai 74,6%. Sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini menurut Ghazali (2016) adalah

- jika $p \text{ valid} < 0,05$ H_a diterima. Sebaliknya,
- jika $p \text{ valid} > 0,05$ H_a ditolak.

Tabel 17. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.349	3.359		2.188	.036
	X1	.518	.147	.493	3.527	.001
	X2	.363	.119	.425	3.039	.005
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Pengolahan SPSS 24

Pengujian masing-masing variabel secara parsial diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1

Diketahui nilai sig untuk pengaruh (Parsial) X1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) dan nilai koefisien bertanda positif, maka apabila pemberian kompensasi ditingkatkan, kinerja karyawan juga meningkat.

b. Pengujian Hipotesis 2

Diketahui nilai sig untuk pengaruh (Parsial) X2 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dan nilai koefisien bertanda positif, maka apabila disiplin kerja ditingkatkan, kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.2025516
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.076
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

Berdasarkan tabel 18 hasil uji normalitas menggunakan *uji one-sample Kolmogorov - Smirnov Test* pada tabel 4.17 diatas diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,097. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF) adalah sebagai berikut:

Keputusan berdasarkan nilai Tolerance sebagai berikut:

- a. Jika nilai Tolerance $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai Tolerance $< 0,1$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Keputusan berdasarkan nilai VIF adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.
- b. Jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.406	2.466
	X2	.406	2.466
a. Dependent Variable: Y			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 24

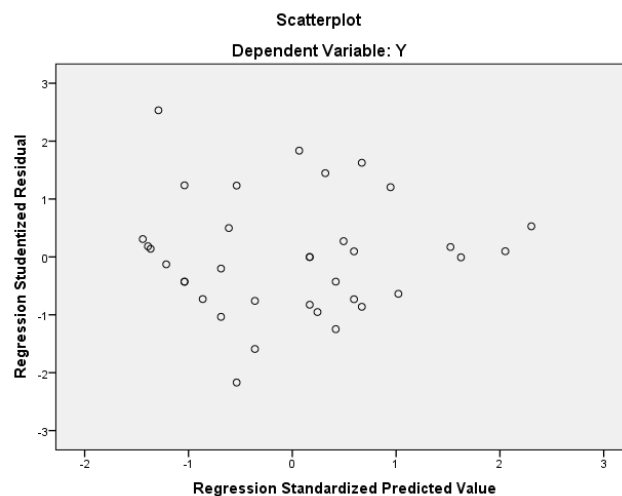
Berdasarkan tabel 19 diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel kompensasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) adalah $2,466 < 10$ dan nilai Tolerance $0,406 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas dan data layak digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu dan teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Pengolahan SPSS 24

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas diketahui bahwa titik-titik data menyebar dan tidak ada pola yang jelas Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

C. Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan agar dapat menganalisa pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Pada hasil pernyataan responden mengenai variabel kompensasi bahwa rata-rata responden umumnya menyatakan sangat setuju dengan indikator kompensasi yang diajukan yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Pernyataan yang dominan dipilih sangat setuju responden dengan pernyataan “saya menerima tunjangan hari tua yang sesuai dengan harapan” dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa jika pemberian kompensasi semakin baik maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan dihasilkan koefisien regresi pada variabel kompensasi yang memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik pemberian kompensasi maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa atau sebaliknya semakin rendah pemberian kompensasi maka semakin kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa.

(Notoatmodjo, 2012) menjelaskan kompensasi itu sangat penting bagi karyawan/pegawai itu sendiri sebagai individu karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan/pegawai itu sendiri. Sedangkan teori Sutrisno (2017), kompensasi merupakan fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek paling sensitive dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja.

Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk dalam melakukan pekerjaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan maka apabila system kompensasi yang diberikan adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nawa, F & Kempa, S (2017). Bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian oleh Satedjo, A.D (2017). Bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi maka karyawan akan semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pada hasil pernyataan responden mengenai variabel disiplin kerja bahwa rata-rata responden umumnya menyatakan sangat setuju dengan indikator disiplin kerja yang diajukan yaitu kehadiran, ketaatan aturan kerja, ketaatan pada standar tenaga kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja dengan etis. Pernyataan yang dominan dipilih sangat setuju responden dengan pernyataan “saya menerima tunjangan hari tua yang sesuai dengan harapan” dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa jika pemberian kompensasi semakin baik maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan dihasilkan koefisien regresi pada variabel disiplin kerja yang memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik tinggi disiplin kerja maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa atau sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Singodimedjo dalam Sutrisno (2017), beliau mengatakan bahwa: “Disiplin adalah kesiapan dan Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghambat dan

memperlambat tercapainya tujuan perusahaan kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi standar-standar yang telah ditentukan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan Menurut (Sutrisno, 2012), mengemukakan bahwa disiplin kerja atau Kebiasaan baik perlu dilatih bagi karyawan tidak hanya mengandalkan paksaan tapi juga mengandalkan kesadaran kinerja antar karyawan.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiawan, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purnama, C. (2019). Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Istifadah, A., & Santoso, B (2019). Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat penerapan di disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan dan mempengaruhi kinerja perusahaan.