

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TUKADMAS GC KOTA BIMA

Yudi Pratama¹, dan Jaenab^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB

Jl. Wolter Monginsidi Komp. Tolobali Kota Bima - NTB - 84117

*Korespondensi Penulis: jaenab84.stiebima@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Tukadmas GC Bima city. This research includes associative research. The population of this research are employees who work at PT. Tukadmas GC Bima city. The sample used in this study were 30 respondents. Research data obtained from questionnaires distributed to employees of PT. Tukadmas GC Bima city with the proportional sampling method. The instrument reliability test includes validity and reliability test. Classical assumption test. The hypothesis test used in multiple linear regression. The results of this study indicate that compensation has not significant effect on employee performance at PT. Tukadmas GC Bima city, Work discipline has not significant effect on employee performance at PT. Tukadmas GC Bima city. Compensation and work discipline simultaneously effect employee performance at PT. Tukadmas GC Bima city.*

Keywords: *Compensation; Work discipline; work performance*

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para karyawan dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Oleh karena itu, prestasi kerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Sutrisno (2010), prestasi kerja karyawan adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan-pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang finansial yang melebihi upah atau gaji dasar yang diberikan perusahaan. Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa "kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemberiaan kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*)". Maka dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil sesuai dengan kinerja yang diberikan serta dikelola dengan baik maka diharapkan para karyawan akan meningkatkan produktifitasnya.

Kedisiplinan merupakan bentuk dari kesadaran dan kesediaan setiap manusia untuk mentaati

semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang berlaku baik secara tertulis atau tidak yang dilaksanakan secara sukarela. Tanpa adanya budaya disiplin yang ditanamkan akan sulit bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dicapainya. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

PT. Tukad Mas GC. Kota Bima adalah suatu badan usaha atau perusahaan yang bergerak dan menerima pekerjaan secara umum, mulai dari perencanaan sampai pada pelaksanaan dan bergerak pada semua pekerjaan proyek pembangunan, yaitu pembangunan infrastruktur jalan raya, maupun Bangunan Sipil. PT. Tukad Mas GC Kota Bima beralamatkan di Jalan Jurusan Sape Kelurahan Kodo Kecamatan Rasanae Timur Kota Bima dimana yang menjadi fokus produksi dari perusahaan adalah batu kerikil maupun batu kerikil berpasir yang akan digunakan untuk pengaspalan jalan ataupun pembangunan gedung pemerintahan maupun swasta.

Di Kota Bima sendiri sudah banyak pesaing dengan latar belakang perusahaan sejenis, sehingga karyawan dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi yang didasarkan pada nilai disiplin kerja yang harus dimiliki setiap karyawan dalam perusahaan. Namun pada kenyataannya disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Tukad Mas masih dikatakan kurang atau belum cukup baik, seperti hasil observasi yang menunjukkan permasalahan yang masih terjadi di dalam perusahaan adalah masalah kurangnya kedisiplinan yang dimiliki karyawan yang masih banyak melanggar tata tertib seperti terlambat hadir, menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi, serta menggunakan waktu istirahat lebih dari yang sudah ditentukan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut : 1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tukadmas GC kota bima Kota Bima. 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tukadmas GC kota bima Kota Bima. 3) Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tukadmas GC kota Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik. Bisa juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawannya sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja sesuai target. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka, Sedarmayanti, (2011). Sedangkan menurut Hasibuan, (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora, (2004) adalah sebagai berikut :

- a. Upah dan gaji yaitu bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan.
- b. Insentif yaitu tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan yaitu asuransi kesehatan dan jiwa ,program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan.

- d. Fasilitas yaitu umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang di peroleh karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh oleh hasil yang maksimal/optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan, (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut mangkunegara dan Octorent, (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah di tentukan.
- e. Tangung jawab dalam mengerjakan tugas.
- f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap hari.

Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2005). Menurut penelitian Hasibuan dalam penelitian Pratiwi, (2015) bahwa prestasi kerja berarti pegawai mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan secara kualitas dan kuantitas serta bekerja secara efektif dan efisien.

Indikator Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Hartatik , (2014) berikut ini adapun indikator dari prestasi kerja karyawan yaitu:

- a. Kesetiaan yaitu kesetiaan pekerjaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi.
- b. Prestasi yaitu hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari deskripsi pekerjaan.
- c. Kejujuran yaitu kejujuran dan melaksanakan tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.
- d. Kedisiplinan yaitu kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai instruksi yang di berikan.
- e. Kreativitas yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.
- f. Kerja sama yaitu partisipasi dan kerja sama seorang karyawan baik vertikal maupun horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

- H1 Diduga Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Tukadmas GC kota Bima.
- H2 Diduga Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan PT.Tukadmas GC

kota Bima.

H3 Diduga Terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Tukadmas GC kota Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiono dalam Oktarina : 2017), yaitu pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT.TUKADMAS GC. Kota Bima. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu Kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert. Sugiyono dalam Dito (2010), mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka populasi penelitian ini adalah karyawan PT.Tukadmas gc kota bima yang berjumlah 70 orang, karyawan tetap 30 orang. Sampel penelitian adalah karyawan tetap pada PT. Tukadmas GC kota bima, karyawan tetap sebanyak 30 orang. Teknik sampling yang digunakan sampel proporsive sampling.

Teknik Analisis Data

1. **Uji Validitas.** Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Sugiyono, 2012). biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.
2. **Uji Reliabilitas.** Uji Reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya. (Sugiyono,2012).
3. **Uji Asumsi Klasik.** Uji prasyarat yang dilakukan dan harus dipenuhi jika dalam suatu penelitian ada lebih dari 2 variabel. Uji asumsi klasik terdiri dari. Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji auto korelasi dan uji heteroskedastisitas.
4. **Analisis Regresi Sederhana.** Analisa yang digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya pengaruh antara dua variabel dan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
5. **Uji Koefisien Korelasi berganda.** Adalah di gunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi, dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat keeratan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
6. **Uji Determinasi .** Analisis determinasi digunakan untuk menentukan besaran kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
7. **Uji F.** Uji F bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama.
8. **Uji t-statistik.** Uji signifikansi digunakan untuk menguji antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh secara parsial maka pengambilan keputusan menggunakan cara sebagai berikut : (a) Jika $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka h_0 diterima; (b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $hitung > t_{tabel}$ maka h_0 ditolak (Sugiyono,2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R-Hitung	Nilai batas	Keterangan
X1.1	0,612	0,300	Valid
X1.2	0,727	0,300	Valid
X1.3	0,459	0,300	Valid
X1.4	0,602	0,300	Valid
X1.5	0,826	0,300	Valid
X1.6	0,413	0,300	Valid
X1.7	0,587	0,300	Valid
X1.8	0,759	0,300	Valid
X2.1	0,603	0,300	Valid
X2.2	0,758	0,300	Valid
X2.3	0,709	0,300	Valid
X2.4	0,646	0,300	Valid
X2.5	0,510	0,300	Valid
X2.6	0,616	0,300	Valid
Y1	0,613	0,300	Valid
Y2	0,843	0,300	Valid
Y3	0,732	0,300	Valid
Y4	0,700	0,300	Valid
Y5	0,739	0,300	Valid
Y6	0,573	0,300	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Hasil pengujian validitas variable kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan prestasi kerja karyawan (Y) pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300 sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan prestasi kerja karyawan (Y) dalam penelitian ini “valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s alpha		keterangan
Kompensasi (X1)	0,786	0,600	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,711	0,600	Reliabel
Prestasi kerja karyawan (Y)	0,766	0,600	Reliabel

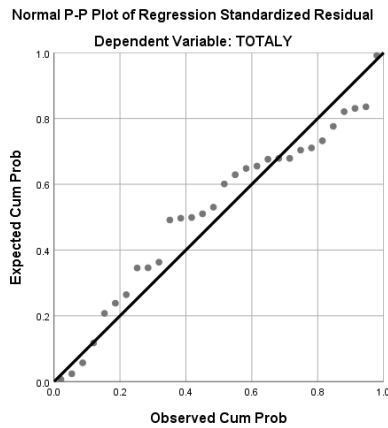
Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 di atas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan *reliabel*, karena nilai *Cronbach Alpha* (a) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian analisis grafik P-P plot. Penyajian uji normalitas terlihat pada gambar 1. di bawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai *tolerance* dan *VIF*. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *VIF* > 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.623	9.268		1.362	.184
	TOTALX1	.319	.184	.316	1.733	.095
	TOTALX2	.059	.255	.042	.232	.818

Sumber: Data Olah SPSS, (2021)

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil pengujian Multikolinieritas diperoleh bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan uji dW yaitu dengan melihat nilai Durbin Watson jika dW berada diantara dU dan dL ($dU < dW < dL$) maka tidak terjadi auto korelasi.

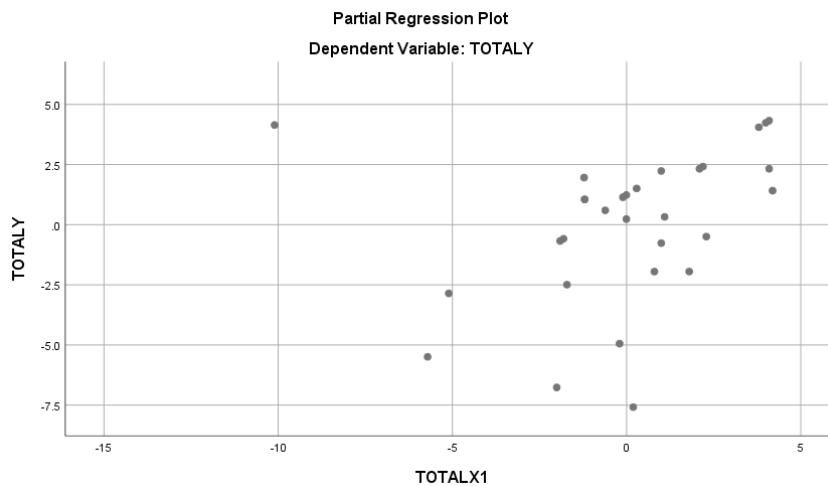
Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. Change	F	Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2			
.322 ^a	.104	.037	3.093	.104	1.565	2	27	.228		1.804

Sumber: Data Olah SPSS, (2021)

Berdasarkan tabel 4 di atas nilai dW = 1,804. Dengan signifikansi 5% maka nilai tabel *durbin watson* (k;N)=(3;30) diperoleh dU = 1,5666 dan dL = 1,2837 = sehingga $1,5666 < 1,804 < 1,2837$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Data Olah SPSS, (2021)

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.623	9.268		1.362	.184
	TOTALX1	.319	.184	.316	1.733	.095
	TOTALX2	.059	.255	.042	.232	.818

Sumber: Data Olah SPSS, (2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 12,623 + 0,319 X1 + 0,059 X2 \tag{1}$$

dimana:

- a = Nilai konstantan, 12,623 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi dan disiplin kerja tidak diabaikan maka prestasi kerja karyawan yang disalurkan sebesar 12,623.
- b1 = Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,319. Artinya angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel kompensasi (X1) akan menyebabkan terjadinya peningkatan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,319 satuan jenjang kriteria.
- b2 = Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,059. Artinya angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel disiplin kerja (X2) akan menyebabkan terjadinya peningkatan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,059 satuan jenjang kriteria.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.322 ^a	.104	.037	3.093	.104	1.565

Sumber: Data Olah SPSS, (2021)

Dari hasil pengolahan data koefisien diatas diperoleh nilai korelasi adalah sebesar 0,322 . hasil tersebut menunjukkan keeratan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 7. Tabel Perbandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono(2010)

Korelasi kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,322 berada pada interval 0,20 – 0,399 dengan tingkat **Rendah** Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,399 yang berarti tingkat hubungan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Tukadmas GC kota Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan rendah**.

Uji Determinasi

Tabel 8. Uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.322 ^a	.104	.037	3.093	.104	1.565

Sumber: Data Olah SPSS, (2021)

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,104 yang berarti bahwa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT.Tukadmas gc kota bima adalah sebesar 10,40%. Sisanya 89,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 9. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.946	2	14.973	1.565	.228 ^b
	Residual	258.354	27	9.569		
	Total	288.300	29			

Sumber: Data diolah Tahun 2021

H3 : Terdapat pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Tukadmas GC kota Bima.

Berdasarkan data dari tabel 9 hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa *F hitung* = 1,565 dan *F table* dengan taraf 5% *F table* 3,32 berarti *F hitung* < *F Tabel* = 1,565 < 3,32. dan nilai *signifikansi yaitu* 0,228 > 0,05 sehingga hipotesis H3 ditolak yang berarti kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Tukadmas GC kota Bima.

Uji t

Tabel 10. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.623	9.268		1.362	.184
	TOTALX1	.319	.184	.316	1.733	.095
	TOTALX2	.059	.255	.042	.232	.818

Sumber: Data Olah SPSS, (2021)

H1: Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Tukadmas GC kota Bima.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh *t hitung* = 1,733 dan *t tabel* = 2,048 maka 1,733 < 2,048 dan signifikansi sebesar 0,095 > 0,05. Berarti H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tukadmas GC kota Bima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Widena, K dan Sunuharyo, B., (2018), yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi karyawan terhadap Prestasi kerja karyawan.

H2: Terdapat disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tukadmas GC kota Bima.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh *t hitung* = 0,232 dan *t tabel* = 2,048 maka 0,232 < 2,048 dan signifikansi sebesar 0,818 > 0,05 Berarti H2 ditolak , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Tukadmas GC kota Bima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Umar, B dan Hairudin, (2020) yang mengatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang dan hubungan yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tukadmas GC kota Bima.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Tukadmas GC kota Bima.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tukadmas GC kota Bima.

Rekomendasi

1. PT. Tukadmas GC kota Bima perlu meningkatkan kompensasi serta meningkatkan kualitas disiplin kerja agar tercipta prestasi kerja karyawan yang terbaik untuk perusahaan itu sendiri.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bilson Simamora, (2004). Panduan Riset Perilaku Konsumen. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dito. A. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara dan Octored. 2015. *Effect Of Work Discipline and Work Motivation and Job Satisfaction on Employee organizational commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Universal Journal of management.
- Oktarina, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Kantor Pusat Pdam Tirta Moedal Kota Semarang).
- Pratiwi, A. (2015). Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Build Better Communication – English Training Specialist. Jurnal Manajemen, Vol. 2 No. 2 1872.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: Ekonesia.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Umar, B dan Hairudin, (2020). Pengaruh disiplin Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Semen Batu Raja (Persero), Tbk. Panjang Plant. Jurnal Gentiaras Manajemen dan akutansi. Vol. 12 No. 2 Hal. 115-124.
- Widena, K dan Sunurharyo, B., (2018). pengaruh Kompensasi Terhadap prestasi kerja karyawan dengan dimediasi variabel motivasi kerja karyawan (Studi pada karyawan hotel Sahid Montana Malang). Jurnal administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 Hal 201-207.