

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PABRIK GULA TJOEKIR

DINI KRISMASARI
AGUS FRIANTO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail: hercesforever@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine and analyze the effect of compensation and work discipline on employee performance part A.K.U. (Administration, Finance, and Public) in Tjoekir sugar factory in the district of Jombang. This study used 62 employees part A.K.U. (Administration, Finance, and Public) in sugar mills Tjoekir in Jombang district as the study sample. The data obtained were analyzed using regression analysis, to test the variable compensation and work discipline on employee performance. The results indicate a positive and significant effect of compensation and work discipline on employee performance part A.K.U (Administration, Finance, and Public) in Tjoekir sugar factory in the district of Jombang.*

Keywords : *compensation , work discipline , employee performance.*

PENDAHULUAN

Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Suswardji dkk., (2012) menjelaskan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Meningkatnya kebutuhan lapangan tenaga kerja diantara banyaknya sumber daya manusia, mengakibatkan ketatnya persaingan sumber daya manusia, sehingga para karyawan harus meningkatkan prestasi kerjanya.

Pada perusahaan tertentu para tenaga kerja dilatih untuk menunjukkan keterlambatannya, gangguan, beban terlalu berat, dan problem lain yang disebabkan tindakan inefektif. Tindakan inefektif atau pelanggaran terhadap pedoman normatif yang berlaku merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidakdisiplinan para tenaga kerja yang tentunya merugikan perusahaan (Sastrohadiwiryono, 2005:290-291).

Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawainya (Rofi, 2012). Disiplin kerja yang tinggi cenderung mengikuti aturan kerja secara tepat, yang meliputi metode pengerjaan, prosedur kerja, waktu, serta volume dan mutu yang ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja yang tumbuh dalam pribadi pegawai menumbuhkan sikap peduli, semangat dan gairah kerja, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Irawati dkk.,2010).

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif

terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi (Siagian, 2006:305).

Pendisiplinan korektif adalah jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu (Siagian, 2006:306-307).

Prestasi kerja ini mencerminkan beberapa dimensi seperti halnya, kecakapan, kesungguhan, efektivitas, dan tingkat efesiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi, Kepuasan dan disiplin kerja pegawai (Luviansi *dkk.*, 2012).

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Gula Tjoekir mengenai kompensasi adalah pemberian insentif saat karyawan datang lebih awal dan pulang melebihi jam kerja (lembur) tidak didapatkan, tunjangan kecelakaan dan keselamatan kerja yang molor didapat. Bahwa dengan adanya hal tersebut akan berdampak pada prestasi kerja karyawan bagian A.K.U. (Administrasi, Keuangan, dan Umum). Kompensasi yang diberikan oleh Pabrik Gula Tjoekir kepada karyawannya yaitu berupa gaji, insentif, penghargaan dan tunjangan. Dimana pemberian gaji berdasarkan latar belakang pendidikan dan masa kerja pada klasifikasi golongan gaji pegawai.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pabrik gula Tjoekir maka diperlukan adanya evaluasi secara periodik yang

dilakukan oleh suatu tim/bagian yang ada di internal perusahaan.

Mengenai disiplin kerja pada Pabrik Gula Tjoekir yang masih sering terjadi pelanggaran yaitu sering datang terlambat pada jam masuk kerja, sering tidak masuk kerja/ bolos setelah libur panjang, dan kadang-kadang dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan disiplin kerja Pabrik Gula Tjoekir, atasan memberikan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan karyawan dengan memberikan SP (Surat Peringatan) dan memberikan teguran secara langsung.

Karyawan belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi perusahaan dan prestasi kerja mereka. Selain itu selama ini persepsi yang berkembang di dunia adalah disiplin kerja akan tercipta kalau diawasi atau diperhatikan oleh pemimpin/atasan.

Penelitian ini bertujuan yaitu untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian A.K.U. (Administrasi, Keuangan, dan Umum) pada Pabrik Gula Tjoekir di Kabupaten Jombang.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2004:75). Sedangkan Menurut Rivai (2004:357) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses

yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan.

Pada umumnya, pembayaran gaji dalam organisasi ditentukan oleh aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan deskripsi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survai upah dan gaji, analisis masalah-masalah organisasional yang relevan, penentuan "harga" pekerjaan (yang harus melebihi peraturan upah minimum), penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan, dan akhirnya, pembayaran upah kepada para karyawan (Handoko, 2001:163).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri (Notoatmodjo, 2003:153).

Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja (Wibowo, 2007:134).

Kompensasi adalah penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan demi tercapainya tujuan organisasi. Pengukuran variabel kompensasi yaitu gaji, insentif/ bonus, penghargaan, tunjangan dan dana pensiun (Rahayu dkk., 2013).

Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan yang bersifat material maupun non material yang diberikan untuk para karyawan sebagai imbalan

jasa atas penggunaan tenaga kerja karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005:444). Disiplin pada hakikatnya merupakan pembatasan kebebasan pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawai (Rofi, 2012).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, dengan perkataan lain disiplin kerja pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2006:305).

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan di tempat karyawan itu bekerja. Pengukuran variabel disiplin kerja yaitu tepat waktu, persentase kehadiran, semangat kerja, taat jam kerja, efektif dan efisien, keterampilan kerja, kreatif dan inovatif, sikap dan kepribadian (Harlie, 2010).

Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah peraturan perusahaan yang harus dipatuhi, ditaati, dan dihormati oleh semua karyawan untuk

ketertiban perusahaan guna keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Prestasi Kerja Karyawan

Kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Seiring dengan hal di atas maka dalam rangka pembinaan sumber daya manusia dimana salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah penilaian prestasi kerja karyawan. Dimana salah satu fungsi dari penilaian prestasi kerja karyawan adalah untuk menentukan promosi karyawan ataupun menduduki jabatan yang lebih tinggi (Rivai, 2004:309).

Prestasi kerja yaitu Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2002:105).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran variabel prestasi kerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap (Mangkunegara, 2001 dalam Muliawaty, 2011).

Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan pengertian penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem penilaian yang dilakukan oleh manajer/ penyelia berdasarkan apa yang ditugaskan kepadanya. Prestasi kerja merupakan suatu kualitas dan kuantitas yang diberikan kepada karyawan dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Kompensasi dan Prestasi Kerja Karyawan

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Hal ini untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dalam menjamin terciptanya keadilan internal maupun eksternal. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Pengukuran prestasi kerja yang dikaitkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan semakin baik kompensasi yang didapat oleh karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk lebih baik dalam prestasi kerja (Suswardji dkk., 2012). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Para pegawai sebenarnya mempunyai disiplin kerja yang beragam, bukan hanya disiplin korektif saja tetapi juga mempunyai disiplin prevektif, tetapi disiplin kerja juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi karena mempunyai pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Jadi disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang harus selalu diperhatikan dalam mencapai tujuan organisasi (Rofi, 2012). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dapat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H3 : Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Tujuan metode kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2008:6). Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian korelasi. Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya suatu hubungan atau pengaruh (Arikunto, 2006: 82).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian A.K.U (Administrasi, Keuangan, dan Umum) pada Pabrik Gula Tjoekir di Kabupaten Jombang sebanyak 120 karyawan. Sampel dari penelitian ini berjumlah 89 karyawan. Dalam menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan tabel penentuan jumlah sampel yang dikembangkan dari Isaac dan Michael, untuk tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Berdasarkan sumber dana yang, waktu yang tersedia, dan tenaga yang digunakan, penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan 5%.

Variabel penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu : variabel dependen dan variabel independen. variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja. variabel dependent yaitu prestasi kerja.

Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan yang bersifat material maupun non material yang diberikan untuk para karyawan sebagai imbalan jasa atas penggunaan tenaga kerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi yaitu gaji, insentif/bonus, penghargaan, tunjangan dan dana pensiun.

Disiplin kerja adalah peraturan perusahaan yang harus dipatuhi, ditaati, dan dihormati oleh semua

karyawan untuk ketertiban perusahaan guna keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja yaitu tepat waktu, presentase kehadiran, semangat kerja, taat jam kerja, efektif-efisien, keterampilan kerja, kreatif-inovatif dan sikap-kepribadian.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu kualitas dan kuantitas yang diberikan kepada karyawan dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner disebarakan kepada karyawan pabrik gula Tjoekir. Wawancara dilakukan dengan kepala bagian industri. Dokumentasi diperoleh dari *website* pabrik gula.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software SPSS versi 18*.

Variabel kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan

nilai yang berada di atas nilai r tabel untuk $N=62$ yaitu 0,250.

Tabel 1.
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Nilai Kritis
1	X ₁	0,918	0,6
2	X ₂	0,931	0,6
3	Y ₁	0,953	0,6

Sumber: Output SPSS, 2013

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel Alpha yang cukup besar yaitu 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Kompensasi sebesar 0,918, disiplin kerja sebesar 0,931, dan prestasi kerja sebesar 0,953.

HASIL

Sebagian besar responden sebesar 60% berusia 36-45 tahun, sebesar 61% berjenis kelamin laki-laki, sebesar 85% sudah berstatus menikah, sebesar 81% masa kerjanya sudah melebihi 3 tahun, dan sebesar 61% berpendidikan terakhir S1.

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 54,576 dengan signifikansi 0,000, maka lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 2.
Hasil dan Pengujian Regresi

No.	Variabel	B	t hitung	Sig.
	Constant	,472		,151
1	Kompensasi	,554	4,787	,000
2	Disiplin Kerja	,337	2,555	,013

Sumber: Output SPSS, 2013

Hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,787 dengan taraf signifikansi 0,000. Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,555 dengan taraf signifikansi 0,013. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 diterima.

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,649	,637	,38785

Sumber: Output SPSS, 2013

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,649. Hal ini berarti 64,9% variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas bahwa semua

data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Kompensasi (X_1)	0,438	2,284
2	Disiplin kerja (X_2)	0,438	2,284

Sumber: Output SPSS, 2013

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

Dari grafik terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

PEMBAHASAN

Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil ini sesuai dengan pendapat Suswardji dkk., (2012) bahwa pengukuran prestasi kerja yang dikaitkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan semakin baik kompensasi yang didapat oleh karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk lebih baik dalam prestasi kerja.

Kompensasi terdiri dari empat indikator dengan 8 item pernyataan yang terdiri dari indikator gaji dengan 3 item pernyataan, insentif dengan 3 item pernyataan, penghargaan dengan 1 item pernyataan, dan tunjangan 1 item pernyataan.

Pada indikator gaji mempunyai skor rata-rata tertinggi yaitu 3,84 dikarenakan responden setuju dan puas oleh gaji yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan pada indikator Insentif atau bonus mempunyai skor rata-rata terendah dari skor rata-rata indikator lainnya yaitu 3,50 dikarenakan untuk mendapatkan bonus gaji harus mempunyai prestasi kerja tersendiri.

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,787 dengan taraf signifikansi hasil 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian ini sesuai dengan pendapat Rofi (2012) yaitu disiplin kerja juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi karena mempunyai pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai.

Disiplin kerja terdiri dari delapan indikator dengan 14 item pernyataan yang terdiri dari indikator tujuan dan kemampuan dengan 2 item pernyataan, teladan pimpinan dengan 2 item pernyataan, balas jasa dengan 2 item pernyataan, keadilan dengan 2 item pernyataan, waskat dengan 2 item pernyataan, sanksi hukuman dengan 1 item pernyataan, ketegasan dengan 1 item pernyataan, dan hubungan kemanusiaan dengan 2 item pernyataan.

Pada indikator sikap dan kepribadian yang baik mempunyai skor rata-rata tertinggi dengan hasil setuju yaitu 3,87. Sikap dan

kepribadian yang baik dalam bekerja merupakan kebutuhan utama yang dibutuhkan perusahaan untuk prestasi perusahaan tersebut. Sedangkan pada indikator semangat kerja mempunyai skor rata-rata terendah dari skor rata-rata indikator lainnya dengan hasil yaitu 3.31. Dikarenakan karyawan kurang termotivasi oleh atasan/ pimpinan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,555 dengan taraf signifikansi hasil 0,013 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja terdiri dari empat indikator dengan 8 item pernyataan yang terdiri dari indikator kualitas dengan 2 item pernyataan, kuantitas dengan 2 item pernyataan, keandalan dengan 2 item pernyataan, dan sikap dengan 2 item pernyataan.

Indikator kuantitas mempunyai skor rata-rata tertinggi dengan hasil setuju yaitu 3,83. Dikarenakan para karyawan pabrik gula Tjoekir sangat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan yang dihasilkan dengan tepat dan tanpa menunda-nunda waktu. Sedangkan pada indikator keandalan mempunyai skor rata-rata terendah dari skor rata-rata indikator lainnya yaitu 3,52. keahlian dan keandalan karyawan pabrik gula Tjoekir sedikit kurang dikarenakan bimbingan dan arahan dari atasan juga kurang.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan bagian A.K.U. (Administrasi, Keuangan dan Umum) pada pabrik gula Tjoekir di Kabupaten Jombang.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan bagian A.K.U. (Administrasi, Keuangan dan Umum) pada pabrik gula Tjoekir di Kabupaten Jombang.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan bagian A.K.U. (Administrasi, Keuangan dan Umum) pada pabrik gula Tjoekir di Kabupaten Jombang.

Insentif karyawan di pabrik gula Tjoekir tidak diberikan sesuai dengan jumlah kehadiran atau absensi karyawan, sehingga insentif hanya diberikan kepada karyawan yang bekerja lembur (diluar jam kerja normal). Seharusnya pabrik gula Tjoekir memberikan insentif bagi karyawan yang memiliki tingkat jumlah kehadiran yang tinggi dan memiliki kinerja baik yang sesuai target perusahaan.

Karyawan pabrik gula Tjoekir kurang maksimal dalam bekerja jika dibandingkan dengan gaji yang diterima. Untuk mengatasi masalah tersebut seharusnya pabrik gula Tjoekir mempertimbangkan pemberian motivasi atau penghargaan dalam bentuk dukungan moril seperti pujian untuk

meningkatkan semangat dan etos kerja.

Karyawan pabrik gula Tjoekir cenderung merasa kurang handal dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini seharusnya pabrik gula Tjoekir memberikan pelatihan yang sesuai dengan kekurangan kemampuan dari karyawan tersebut. Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tanggung jawab menyelesaikannya sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2): 117-124.
- Irawati, Dwi dan H. Noor Mustakim. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. *Jurnal Majalah Ekonomi XXII* (1): 57-64.
- Luviansi, Melti et al.,. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Dan Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Sains Manajemen I* (1): 98-112.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muliawaty, Lia. 2011. Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung". *Kebijakan Jurnal Ilmu Administrasi* 9 (2): 215-226.
- Notoatmodjo, Soekodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* 3 (1): 1-4.
- Rahayu, Vebriana Tri et al.,. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1 (1): 89-95.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suswardji, Edi., dkk.,. 2012. Analisis Hubungan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam Karawang. *Jurnal Manajemen* 09 (3): 787-797.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.