

# **PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MEGA FINANCE CABANG PEKANBARU**

**Oleh :**  
**Setia Ningsih**  
**Pembimbing : Restu dan Ahmad Rifki**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*  
Email : [Setyaning934@gmail.com](mailto:Setyaning934@gmail.com)

*Effect Of Discipline, Compensation And Expenses Work On Achievement  
Employees PT. Mega Finance Branch Pekanbaru*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of Discipline, Compensation and Workload Performance Against Employee PT. Mega Finance Branch Pekanbaru. In this study population were all employees totaling 58 people. Given the small number of the population census needs to be done because of the relatively small number of employees, the sampling is done by census sampling technique, in which all employees were targeted sampling. Analysis of data using multiple linear regression with SPSS program. Based on the results of data analysis known that Discipline, compensation and workload simultaneously affect the work performance of employees of PT. Mega Finance Branch Pekanbaru. Discipline partially influence on employee performance PT. Mega Finance Branch Pekanbaru. Compensation partially influence on employee performance PT. Mega Finance Branch Pekanbaru. The workload is partially influence on employee performance PT. Mega Finance Branch Pekanbaru. So expected to company head be can improve employees labour capacity with giving good motivation for example by giving other bonus or appreciation to employees owning contribution more to company, giving heavy sanction to employees which impinge regulation of company so that this matter can improve discipline work employees, giving good and complete facility able to support performance all employees, improving training and education to employees in running its duty, and also entangle all employees in make decision to problems faced by company.*

*Keywords: Discipline, Compensation, Expenses Work And Performance*

## **PENDAHULUAN**

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan

terhadap para pekerja memiliki standar (*quality*) untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja dari beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan

tersebut, sehingga menyebabkan penilaian terhadap prestasi kerja yang dihasilkan (*performance*) menjadi menurun.

Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya (Handoko, 2009:193).

Penilaian prestasi kerja merupakan media yang tepat dan bermanfaat untuk mengevaluasi pekerjaan, mengembangkan dan memotivasi karyawan. Namun, penilaian prestasi kerja dapat juga menjadi sumber kerisauan, keributan, atau frustrasi bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan masih adanya ketidakpastian dan ambiguitas dalam sistem penilaiannya. Di sisi lain proses informasi merupakan isu yang sangat mendominasi dalam riset perilaku, salah satunya terkait dengan memori yang terkadang mengalami suatu bias.

Perusahaan merupakan sebagai manajemen SDM organisasi yang harus dapat dikelola dengan profesional dan dituntut untuk dapat

memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan kualitas kinerja yang lebih baik. Keberadaan karyawan diperusahaan, adalah sangat penting untuk menjadi bahan pertimbangan, dalam artian yang lebih luas, produktivitas serta kualitas pelayanan akan sangat mempengaruhi persepsi masyarakat dalam menilai kinerja perusahaan secara organisasional.

PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan otomotif (motor, elektronik, serta dana tunai). PT. Mega Finance sendiri awalnya bernama PT. Para Finance yang merupakan anak usaha PT. Bank Mega Tbk. Perusahaan ini mempunyai visi menjadi salah satu perusahaan pembiayaan konsumen terbesar di Indonesia. Untuk menepati visi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berprestasi.

Fenomena prestasi kerja karyawan, berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan terdapat penurunannya target pembiayaan, berarti adanya penurunan kualitas dan kuantitas kerja, serta sikap karyawan yang kurang konsisten dengan pekerjaannya, selanjutnya sikap karyawan karena ada sebagian karyawan yang kurang menaati peraturan serta ketepatan waktu kehadiran sering terabaikan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya. Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Hasibuan, 2007:193).

Fenomena kedisiplinan karyawan yang ditemui di lapangan yaitu masih rendahnya kepedulian karyawan terhadap aturan perusahaan, karena masih terdapat karyawan yang datang dan pulang tidak pada jam atau waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Dan keutamaan kepentingan perusahaan masih menjadi hal yang terabaikan. Hal ini terlihat dari masih seringnya meninggalkan kantor. Serta terdapat juga karyawan yang kurang disiplin dalam mentaati peraturan yang ditetapkan di perusahaan. Sehingga kurang efektif dalam bekerja karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Selain masalah disiplin kerja, kompensasi juga mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan. Handoko (2006:193) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja salah satunya adalah sistem kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian kompensasi dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi. Sehingga tujuan perusahaan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin.

Kompensasi dapat menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan, sebab kompensasi memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat oleh pihak manajemen perusahaan mampu memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Terkait dengan aspek kompensasi di PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru, ada beberapa program kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik berupa pembayaran langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung yang dibayarkan berupa uang kepada karyawan adalah dalam bentuk gaji bulanan dan tunjangan yang meliputi tunjangan transportasi dan lembur. Sedangkan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan adalah berupa iuran Jamsostek (sekarang dalam bentuk BPJS) oleh perusahaan untuk kepentingan karyawan, dan penyediaan konsumsi berupa 1 kali makan siang setiap hari kerja.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Pasal 20 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi dan salah satunya adalah penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit, dengan beban kerja yang besar, namun pegawai dapat melaksanakannya dengan sebaik-baiknya akan memberikan penilaian

prestasi kerja yang baik terhadap pegawai tersebut.

Dengan itu beban kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Rendahnya prestasi kerja juga karena besarnya beban kerja yang dirasakan karyawan karena masih tidak sesuainya perbandingan pekerjaan yang diterima dengan kapasitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini terlihat dalam penyelesaian dokumen yang banyak tiap harinya, karena banyak konsumen yang melakukan proses peminjaman dan pembayaran kredit, namun tidak didukung dengan fasilitas sistem kerja yang teratur, sehingga banyak karyawan yang harus melakukan pembukuan secara manual dan bekerja lembur sampai malam untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya juga waktu kerja yang dari jam terlalu lama membuat fisik kerja menurun, hal ini dikarenakan tuntutan tugas yang sangat banyak dari perusahaan. Hal ini terjadi pada tim bekerja dilapangan yang harus mencari target konsumen dengan waktu *deadline* yang sangat sempit, sehingga membuat para karyawan merasa terbebani dan tidak sanggup dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu juga sering terjadinya pelimpahan wewenang dalam pekerjaan yang membuat adanya tambahan tugas dalam pekerja, sehingga menambah beban kerja dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang sudah tidak sesuai lagi dalam kapasitas kemampuan karyawan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Apakah Disiplin, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru? 2)

Apakah Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru? 3) Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru? 4) Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin, kompensasi, dan beban kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dalam memutuskan kebijaksanaan-kebijaksanaan guna meningkatkan prestasi karyawan pada masa yang akan datang. 2) Bagi penulis, berguna untuk menambah pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh

kemampuan, karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149). Prestasi kerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:94).

Menurut Dharma dalam Perdana (2007), banyaknya cara pengukuran prestasi kerja yang dapat digunakan, hampir semua cara mempertimbangkan kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu. Maka indikatornya adalah:

1. Kuantitas hasil kerja, adalah jumlah yang harus dicapai atau diselesaikan.
2. Kualitas hasil kerja, adalah mutu yang harus diselesaikan (baik tidaknya).
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011:824) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Hasibuan (2010:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja  
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.
3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis  
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaan sebagai akibat dari jasa atau tenaga kerja yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut (Sutrisno, 2014:182). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan

kepada perusahaan (Hasibuan, 2007:118).

Indikator-indikator kompensasi antara lain (Simamora, 2009:445):

1. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

Gaji biasanya berhubungan dengan tarif perjam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah umumnya berlaku untuk tarif bayar mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas.

3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan lainnya yang berkaitan dengan karyawan.

4. Fasilitas yang memadai

Fasilitas-fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus,. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompetensi.

### Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus dipertikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis beban kerja (*workload analysis*) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk memrlukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi

baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional.

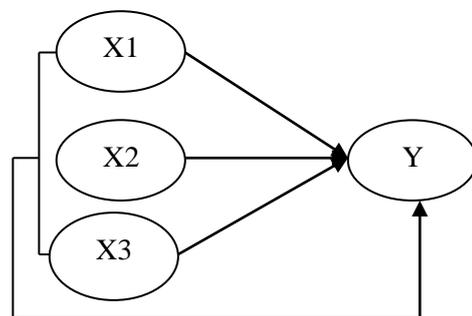
Menurut Sutarto (2006:122) bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Menurut Munandar (2006:108), yang menjadi alat ukur dalam variabel beban kerja adalah:

1. Kondisi yang selalu berubah
2. Jumlah jam kerja yang melebihi batas kemampuan
3. Tuntutan pekerjaan tinggi
4. Kegiatan rutin dan monoton
5. Kelelahan mental dan gangguan pada kondisi fisik
6. Kurangnya ide dan kemampuan dalam pemecahan masal.

### Kerangka Penelitian

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



Sumber: Hasibuan (2007)

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian yang telah

dikemukakan sebelumnya maka penulis menduga:

1. Disiplin, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Mega Finance Cabang Pekanbaru.
2. Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Mega Finance Cabang Pekanbaru.
4. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT.Mega Finance Cabang Pekanbaru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru yang beralamat di jalan Gatot Subroto No.16 Kulurahan Kota Tinggi Kecamatan Pekanbaru Kota.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 58 orang. Mengingat jumlah populasi kecil maka sensus perlu dilakukan karena jumlah karyawan relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling sensus, dimana seluruh karyawan menjadi sasaran pengambilan sampel.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

## Metode Analisi Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= prestasi kerja
$X_1$	= disiplin kerja
$X_2$	= kompensasi
$X_3$	= beban kerja
$b_0$	= konstanta
$b_1 b_2$	= koefisien regresi
e	= (error)

## Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator prestasi kerja adalah:

1. Kuantitas hasil kerja, adalah jumlah yang harus dicapai atau diselesaikan.

2. Kualitas hasil kerja, adalah mutu yang harus diselesaikan (baik tidaknya).
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Indikator disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etos kerja.

Indikator kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang memadai. Sedangkan indikator beban kerja adalah pekerjaan yang dijalani monoton, terperas tenaga dan pikiran, bekerja bersama orang lain, mengalami stres berkepanjangan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilihat dari perbandingan nilai  $r$  tabel  $r$  hitung. Nilai  $r$  tabel diperoleh dengan persamaan  $N-2 = 58-2 = 56$  (lihat tabel  $r$  dengan  $df$  56) = 0,259. Nilai  $r$  hitung dalam uji ini adalah pada kolom *Item-Total Statistics (Corrected Item-Total Correlation)*. Dan diketahui nilai  $r$  hitung  $\geq 0,259$ . Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid.

**Tabel 1: Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r table	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	1	0,779	0,259	Valid
	2	0,745	0,259	Valid
	3	0,437	0,259	Valid
	4	0,713	0,259	Valid
	5	0,847	0,259	Valid
	6	0,693	0,259	Valid
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,682	0,259	Valid
	2	0,623	0,259	Valid
	3	0,708	0,259	Valid
	4	0,445	0,259	Valid
	5	0,573	0,259	Valid
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	1	0,465	0,259	Valid
	2	0,721	0,259	Valid
	3	0,765	0,259	Valid
	4	0,563	0,259	Valid
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	1	0,781	0,259	Valid
	2	0,751	0,259	Valid
	3	0,440	0,259	Valid
	4	0,718	0,259	Valid
	5	0,849	0,259	Valid
	6	0,700	0,259	Valid

Sumber: Data olahan, 2016

### Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*

**Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Prestasi Kerja	0,883	Reliabel
Disiplin Kerja	0,808	Reliabel
Kompensasi	0,804	Reliabel
Beban Kerja	0,885	Reliabel

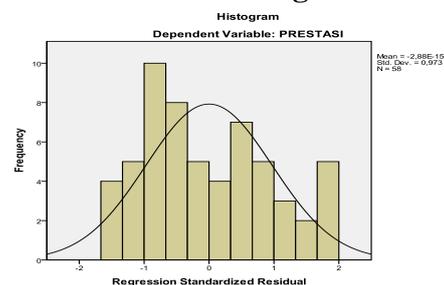
Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq 0,60$ , Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

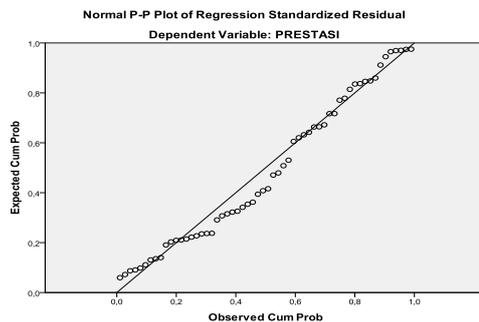
**Gambar 2  
Kurva Histogram**



Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

**Gambar 3**  
**Grafik Normal P-P Plot**



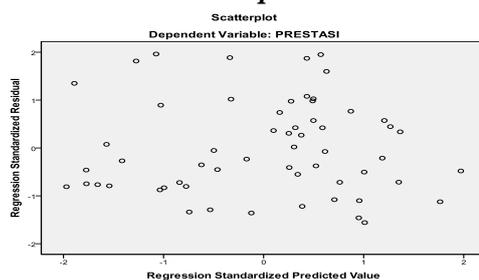
Sumber: Data Olahan, 2016

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regersi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja karyawan yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

**Gambar 4**  
**Scatterplot**



Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

**Uji Multikolerasi**

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula  $VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{Toleransi}$ , dimana VIF = disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 2,417, kompensasi (X<sub>2</sub>) sebesar 2,436 dan beban kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 1,034, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 3 (tiga) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

**Hasil Regresi Berganda**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Regresi**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	,050	,253	,196	,845
Disiplin kerja	,490	,102	4,805	,000
Kompensasi	,321	,097	3,310	,002
Beban Kerja	,166	,063	2,634	,011

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel 3 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Prestasi Kerja} = 0,050 + 0,490 X_1 + 0,321 X_2 + 0,166 X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,050 Artinya adalah apabila kedisiplinan, kompensasi dan beban kerja diasumsikan nol (0), maka prestasi kerja bernilai 0,050.
- Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan sebesar 0,490. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kedisiplinan sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,490 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,321. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,321 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,166. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,166 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas.

### Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau

bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,865 <sup>a</sup>	,748	,734

a. Predictors: (Constant), Beban, Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: *Data Olahan, 2016*

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,748. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) adalah sebesar 74,8%. sedangkan sisanya sebesar 25,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diketahui F hitung (53,309) > F tabel (2,776) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Kedisiplinan, Kompensasi, Beban Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja).

Menurut Hasibuan (2007:193) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya. Secara empiris disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dari sikap disiplin kerja yang baik

untuk memperbaiki prestasi kerja Ahmad Nur Rofi (2012).

Menurut Simamora (2009:624) kompensasi dan prestasi kerja adalah bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menyatakan dan mempertahankan hubungan kerja di antara perusahaan dan karyawan. Kedua hal tersebut mendemonstrasikan tidak hanya apa yang hendak dicapai oleh manajemen, namun juga keyakinan manajemen tentang hubungan tersebut.

Menurut Akbar risky adhani (2013) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja di PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru**

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang dapat berhubungan langsung atau pun tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Jika disiplin kerja karyawan di perusahaan baik, maka prestasi kerja karyawan akan baik juga, begitu juga sebaliknya. Dari hasil uji olah data ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetya (2014) dengan hasil penelitian tersebut yaitu Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja di PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru**

Kompensasi PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru masih dalam keadaan cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap kompensasi hanya sebesar 3,32. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru di terima.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asep Yulian Hidayat (2013) dengan hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Divisi Engineering PT. Bridgestone Karawang.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru**

Beban kerja yang dirasakan karyawan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru masih sangat berat. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap indikator beban kerja sebesar 3,30. Berdasarkan dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru di terima. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil ini sekaligus tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar Risky Adhani (2013) dengan hasil penelitian aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. beban kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah di lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Disiplin, kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.
- 2) Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.
- 3) Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.
- 4) Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.

### **Saran**

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap prestasi kerja karyawan diketahui nilai terendah terdapat pada pernyataan "Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibandingkan karyawan lain". Untuk itu diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberi motivasi baik misalnya dengan memberikan penghargaan atau bonus lainnya kepada karyawan

yang memiliki kontribusi lebih terhadap perusahaan.

- 2) Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap disiplin kerja diketahui nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya selalu mematuhi ketaatan peraturan kerja". Untuk itu diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar memberikan sanksi yang berat bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan sehingga hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- 3) Dari hasil tanggapan responden terhadap kompensasi diketahui nilai terendah terdapat pada "Perusahaan tempat saya bekerja memberikan fasilitas yang memadai". sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada perusahaan. Untuk itu diharapkan kepada perusahaan agar memberikan fasilitas yang lengkap dan bagus yang dapat menunjang kinerja para karyawan.
- 4) Dari hasil tanggapan responden terhadap beban kerja diketahui nilai terendah terdapat pada "Saya merasa sulit berkonsentrasi, sehingga menyulitkan saya dalam memunculkan ide maupun pemecahan masalah". Untuk itu di harapkan kepada pimpinan perusahaan agar dapat meningkatkan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta melibatkan para karyawan dalam membuat keputusan bagi permasalahan yang dihadapi perusahaan.
- 5) Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa prestasi kerja karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Program Pascasarjana Fisip
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen, cetakan duapuluh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi, cetakan kesepuluh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesebelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Munandar. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Rivai, Veithzal. 2005. *System yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pines
- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam*. Jakarta: Pranada Media Group