

# *Jurnal Ilmiah* **ZONA MANAJEMEN**

**Volume 7, Nomor 2, Agustus 2017**

**ISSN : 2087-6998**

Determinasi Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Willinton Cipta Prima Batam.

**Novia Orientiani, Jemmy Rumengan | 1-11**

Determinasi Perencanaan, Pengkoordinasian dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam.

**Reni Angriani, Sri Langgeng Ratnasari | 12-21**

Determinasi Kepuasan, Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi Kabupaten Meranti

**Aprilian, Chablullah Wibisono | 22-32**

Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Pelnas PT. Duta Bahari Sentosa

**Maria, Ngaliman | 33-42**

Efek Citra Merek, Kemasan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Buku Gramedia Batam.

**Kartika Kirana Sumirang, Diana Titik Windayati | 43-53**

Determinasi Motivasi Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMOE Indonesia.

**Eneng Firdayanti, Indrayani | 54-70**

Determinasi Disiplin Kerja, Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BP Batam.

**Ratna Dewi, Sri Yanti | 71-95**

Efek Harga, Promosi dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome di Kantor Plasa Telkom Pelita Batam.

**Ade Tryana Putri, Bambang Satriawan | 96-109**

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)  
Universitas Batam**

# JURNAL ILMIAH

## “ZONA MANAJEMEN”

### ISSN 2087-6998

**Frekuensi Terbitan :**

Zona Sipil Pertama kali Terbit Pada Bulan Desember 2010 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun dan di bulan April Tahun 2014 frekuensi terbitan Zona Sipil menjadi 3 (tiga) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan April, Agustus dan Desember.

**Diterbitkan oleh :**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Batam.

**Alamat Redaksi :**

**UNIVERSITAS BATAM**  
Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464  
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054  
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>  
<http://lppm.univbatam.ac.id>  
Email : [univbatam1@gmail.com](mailto:univbatam1@gmail.com)

**Pelindung :**

**(Rektor Universitas Batam):**

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

**Penanggung jawab:**

Dekan Fakultas Ekonomi

**Pemimpin Redaksi :**

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

**Redaksi ahli :**

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)  
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)  
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

**Redaksi pelaksana :**

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.  
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

**Editor :**

H. Ngaliman, S.E., M.Si.  
Bambang Satriawan, S.E., M.Ak.  
Sri Yanti, S.E., M.Si.

**Sekretaris :**

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Manajemen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 7 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Manajemen terutama pada Volume 7 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah  
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

**Redaksi**

**JURNAL ILMIAH ZONA MANAJEMEN**  
**VOLUME 7 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.**  
**ISSN : 2087-6998**

<b>DAFTAR ISI</b>		<b>Halaman</b>
1	Determinasi Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Willinton Cipta Prima Batam. <i>Novia Orientiani</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	1-11
2	Determinasi Perencanaan, Pengkoordinasian dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam. <i>Reni Angriani</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	12-21
3	Determinasi Kepuasan, Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi Kabupaten Meranti <i>Aprilian</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	22-32
4	Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Pelnas PT. Duta Bahari Sentosa <i>Maria</i> <i>Ngaliman</i>	33-42
5	Efek Citra Merek, Kemasan dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Buku Gramedia Batam <i>Kartika Kirana Sumirang</i> <i>Diana Titik Windayati</i>	43-53
6	Determinasi Motivasi Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMOE Indonesia <i>Eneng Firdayanti</i> <i>Indrayani</i>	54-70
7	Determinasi Disiplin Kerja, Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BP Batam. <i>Ratna Dewi</i> <i>Sri Yanti</i>	71-95
8	Efek Harga, Promosi dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome di Kantor Plasa Telkom Pelita Batam. <i>Ade Tryana Putri</i> <i>Bambang Satriawan</i>	96-109

## DETERMINASI DISIPLIN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WILLINTON CIPTA PRIMA BATAM

**Novia Orientiani dan Jemmy Rumengan**

Department of Management, Faculty of Economic

Universitas Batam, Indonesia

Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055

noviaorientiani@gmail.com; jemmy.rumengan@univbatam.ac.id

### ABSTRACT

*The purpose of this research was for testing and analyzing determinant of disciplination, training and compensation of employee performance in PT. Willinton Cipta Prima Batam. Disciplination and training are such an important rule in performance value, and compensation has influence to employee performance, when higher compensation the employee could get, would be higher the performance they would give. Performance is comparation of output the employee could reached of the company's standart. Testing data technique that used in this research includes validation test with factor analyze, reliability test with Cronbach Alpha. Classic asumption test and multiple linear regression analyze for testing and proofing the hyphotesis of this research. Collecting data was using questionnaire, and analyzed by software SPSS version 21. The result of hyphotesis test for discliplination, has positive influence to employee performance, with t test was 2.700, in significance by 0,010, means hyphotesis of this research was accepting Ha and rejecting Ho. Second hyphotesis of training showed, it has influence to employee performance by 10.857 with significance level by 0.000 which means accepting Ho and rejecting Ha. Third hyphotesis showed that compensation has influence to employee performance*

*Keywords: Disciplination, performance Value, And Comparation.*

---

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat menentukan kemajuan perusahaan. Dalam hal ini menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang tinggi dari karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi, pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor yang mendeterminasi kinerja karyawan.

Faktor disiplin, pelatihan, dan kompensasi telah menjadi sentral inspirasi dan aspirasi bagi tegaknya kinerja karyawan karena disiplin merupakan faktor yang paling harmonis dan dinamis diantara sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dalam

meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Kinerja pegawai di PT. Perseroan Terbatas Batam selama ini belum optimal karena masih adanya para karyawan yang tidak disiplin pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan, ada karyawan yang tidak ikut datang tepat waktu, cepat pulang sebelum waktunya dan rendahnya disiplin organisasi yang dimiliki karyawan.

### Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis determinasi faktor-faktor disiplin, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Willinton Ciptaprima Batam.

2. Untuk mengetahui determinasi secara simultan antara disiplin, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN TEORI DAN METODE**

### **Kajian Teori**

#### **Disiplin**

Singodimedjo (2002:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak diapakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2002:86).

Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal – hal yang kurang menyenangkan (huagakuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Latainer (dalam Soediono, 1995:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di

dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin.

Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha – usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Bagi Beach (dalam Siagian, 2002:87), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imblan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

#### **Pelatihan**

Menurut Byars Dan Rue, dalam Fajar dan Heru (2015:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan – aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler, dalam Fajar dan Heru 2015:100).

Secara prinsip keuda pengertian tersebut adalah sama yaitu pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditunjukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaannya memuaskan. Pelatihan didefinisikan Ivancevich (dalam Sutrisno 2015:67), sebagai usaha untuk

meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau pekerjaan lain yang akan dijabatnya secara. Sikula (dalam Sutrisno, 2015:67) mengatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan – tujuan tertentu.

### **Kompensasi**

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pembelian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Menurut Flippo *principle of personal management* kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang badan hukum.

Menurut Marihot (2005) dalam Sutrisno (2009:236), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.

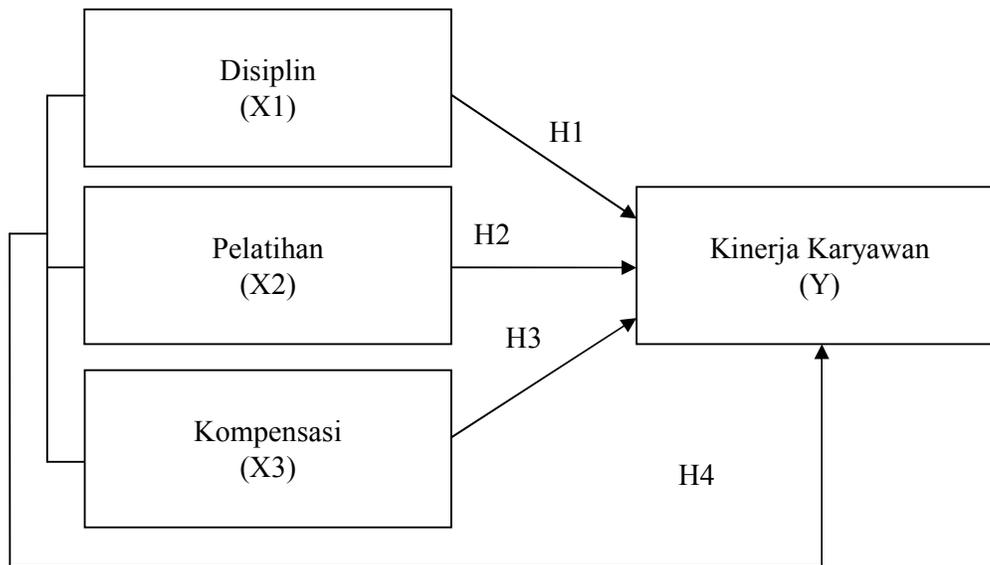
### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi *Noe etal* (2010) dalam Ma,arif dan Kartika (2012:8). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara melakukannya.

Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Sedangkan menurut Hannay (2010) dalam Ma,Arif dan Kartika (2012;8), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Menurut Wibowo (2009) dalam Ma,Arif dan Kartika (2012;12), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas.

### **Metode**

Penelitian menggunakan metode *sensus*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Model penelitian sebagaimana Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### **Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel**

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Perseroan Terbatas yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 50 Pegawai. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sujarweni (2014:65). Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian, Sujarweni (2014:65).

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Bersama kuisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisioner dan waktu pengembalian kuisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisioner peneliti secara langsung untuk menyebarkan kuisioner dan mengambilnya langsung.

Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum PT. Perseroan Terbatas Batam**

PT. Perseroan Terbatas didirikan sejak tahun 2010 oleh registrar perusahaan berdasarkan pasal indonesia. PT. Perseroan Terbatas bercita – cita untuk menjadikan terkemuka dan rantai pasokan yang paling terintegrasi dari hasil marine dan logistik. PT. Perseroan Terbatas mengatur impor dan stok produk marine dengan standar kualitas bersertifikat untuk lebih memenuhi kebutuhan klain kami.

PT. Perseroan Terbatas dikembangkan untuk menyediakan berbagai produk laut untuk pembuatan kapal dan perusahaan

pelayaran. Bisnis yang dikembangkan terdiri dari peralatan baru galangan kapal, proyek kapal, syarat – syarat dan kapal chandle untuk indonesia maritim.

PT. Perseroan Terbatas menyediakan layanan logistik yang terdiri dari ruangan gudang, fasilitas kesehatan dan komitmen keselamatan ke kargo transit Willinton produk standar dan stoklest.

PT. Perseroan Terbatas yakin akan mampu mendedikasikan Willinton layanan terbaik. Item yang paling di perlukan sedang ditebar digudang dengan fasilitas suffcient untuk lebih kekuatan

membantu appoitment pengiriman untuk mencapai jadwal.

### **Deskripsi Sampel Penelitian**

Responden terdiri dari 50 responden, terbagi menjadi 30 laki-laki dan 20 perempuan. Usia rata-rata responden 20-35 tahun, dimana usia termuda 20 tahun dan usia paling tua adalah 35 tahun.

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

### **Uji Validitas**

**Tabel 1 Uji Validitas**

No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Validitas (r hitung > r tabel)
1	0,581	0,2787	Valid
2	0,521		Valid
3	0,655		Valid
4	0,661		Valid
5	0,701		Valid
6	0,853		Valid
7	0,864		Valid
8	0,495		Valid
9	0,776		Valid
10	0,853		Valid
11	0,956		Valid
12	0,863		Valid
13	0,545		Valid
14	0,892		Valid
15	0,956		Valid
16	0,956		Valid
17	0,901		Valid
18	0,956		Valid
19	0,446		Valid
20	0,651		Valid
21	0,580		Valid
22	0,521		Valid
23	0,655		Valid
24	0,661		Valid
25	0,701		Valid
26	0,853		Valid
27	0,864		Valid
28	0,495		Valid

29	0,776	Valid
30	0,853	Valid
31	0,971	Valid
32	0,971	Valid
33	0,905	Valid
34	0,971	Valid
35	0,495	Valid
36	0,971	Valid
37	0,889	Valid
38	0,502	Valid
39	0,879	Valid
40	0,971	Valid

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Disiplin, Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai hitung yang lebih besar dari tabel, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua variabel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Score_X1	112,5600	394,007	,955	,973
Score_X2	110,2600	349,584	,952	,970
Score_X3	112,5600	394,007	,955	,973
Score_Y	110,3000	320,582	,970	,971

Berdasarkan tabel 2 diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing – masing variabel diatas 0,6 maka sangat reliable.

### Uji Multikolinearitas

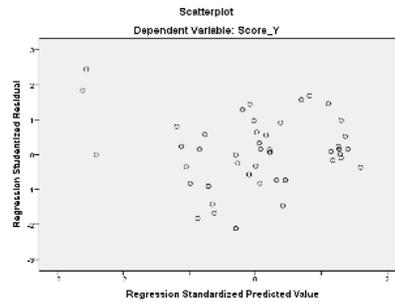
**Tabel 3 Uji Multikolonearitas**

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	DISIPLIN	.136	7.339
	PELATIHAN	.080	12.510
	KOMPENSASI	.037	26.827

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Disiplin sebesar 7,339, untuk Pelatihan sebesar 12.510 dan Kompensasi sebesar 26,827. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik tidak multikolinieritas karena hasilnya ada yang lebih besar dari 10 dan ada lebih kecil dari 10.

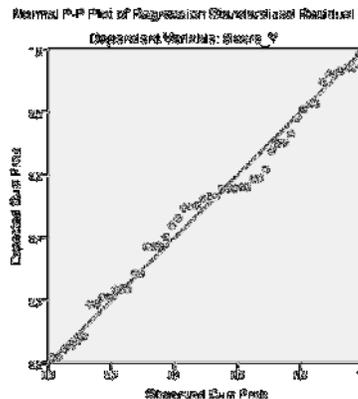
### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 2 Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heterokeastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

### Uji Normalitas



**Gambar 3 Uji Normalitas**

Dari gambar *Probability Plot* diperoleh bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Toleranc VIF
1	(Constant)	3.080	1.194		2.581	.013	
	DISIPLIN	.230	.085	.133	2.700	.010	.136 7.339
	PELATIHAN	.767	.071	.696	10.857	0.000	.080 12.510
	KOMPENSASI	.541	.125	.406	4.322	.000	.037 26.827

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,080 + 0,230X_1 + 0,767X_2 + 0,541X_3 + e$$

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

**Tabel 5 Uji Statistik t**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.080	1.194		2.581	.013	
	DISIPLIN	.230	.085	.133	2.700	.010	.136 7.339
	PELATIHAN	.767	.071	.696	10.857	0.000	.080 12.510
	KOMPENSASI	.541	.125	.406	4.322	.000	.037 26.827

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 5. diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah disiplin mempunyai determinasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa koefisien  $\beta$  disiplin bernilai positif sebesar 0,230 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2.700 > 2,787$  dengan tingkat sinifikan  $0,010 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah pelatihan mempunyai determinasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 diatas dapat diketahui

bahwa koefisien  $\beta$  diatas dapat diketahui bahwa koefisien  $\beta$  pelatihan bernilai positif sebesar 0,767 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $10,856 > 2,787$  dengan tingkat signifikan  $0,000 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah kompensasi mempunyai determinasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa koefisien  $\beta$  gaya kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,541 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $4,322 > 2,787$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

**Tabel 6 Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2802.644	3	934.215	999.959	.000 <sup>b</sup>
	Residual	42.976	46	.934		
	Total	2845.620	49			

a. Dependent Variable: PRESTASI\_KERJA

b. Predictors: (Constant), GAYA\_KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI

Dari tabel diatas terbaca nilai  $F_{hitung}$  sebesar 999,959 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima yang berarti terdapat determinasi yang signifikan dari kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Willinton Ciptaprima.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.992 <sup>a</sup>	.985	.984	.96657	.985	9.959	5	1.351	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *R square* atau koefisien determinasi sebesar 0,985 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,984 - 98,4% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin, pelatihan dan kompensasi sebesar 98,4%. Sedangkan sisanya 1,6% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain.

### KESIMPULAN

- Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Willinton Ciptaprima Batam. Hal ini dapat terlihat dari Uji t yang dilakukan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2.700 > 2,787$  dengan tingkat sinifikan  $0,010 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Willinton Ciptaprima Batam. Hal ini dapat terlihat dari Uji t yang dilakukan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $10,856 > 2,787$  dengan tingkat signifikan  $0,000 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Willinton Ciptaprima Batam. Hal ini dapat terlihat dari Uji t yang dilakukan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $4,322 > 2,787$  dengan tingkat signifikan  $0,000 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- Berdasarkan penelitian yang dilakukan Uji F, hasil Uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 999,959 dengan tingkat signifikansi 1,351. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan hipotesis disiplini, pelatihan dan kompensasi secara bersamaan mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Willinton Ciptaprima Batam.
- Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,985 sehingga dapat disimpulkan kontribusi variabel disiplin, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dengan nilai persentase sebesar 98,4% sedangkan sisanya 1,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

## **REKOMENDASI**

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin terlihat bahwa untuk disiplin PT. Willinton Ciptaprima harus mempertahankan karyawannya di divisi yang sesuai dengan kemampuan mereka.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelatihan terlihat bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan sudah memadai, sehingga memberikan pengaruh yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi terlihat bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah memadai, sehingga memberikan pengaruh yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel saja yaitu disiplin, pelatihan dan kompensasi. Diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk menggunkan variabel yang lebih banyak dan berbeda dari penelitian ini.

## **REFERENSI**

- Badeni. 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ernawati. 2013. "Pengaruh Penggunaan Aplikasi Citra Tubindo Management System (CTMS) dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Tubindo Tbk Batam". Skripsi tidak dipublikasikan, Fakultas STMIK PUTERA BATAM.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Lengkong, Gery., Althe Tumbel, dan Paulina Van Rate. 2015. *Pengaruh Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT*. Air Manindo. *Jurnal EMBA 11 Vol 3 No.3 Sep. 2015* : Pp.11-19.
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. "Pengaruh Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan". Tesis (Online). Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara.
- Mondiani, T. 2012. *Pengaruh Disiplin, pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. I No.I. 2012* : Pp 46 – 45.
- Muflih, Ikmal Nur. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pertiwi, Dilian Diah. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Skripsi Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Putri, Harisa Wika. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Katering di Daerah Istimewa Yogyakarta", Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Janabadra Yogyakarta.
- Sujarweni, Wiratna.V. 2014. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka baru press.

Susanti, Eka Tri. 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), tbk. cabang Jember dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening", Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Wasiru, Musarrafah. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Karyawan PT. I-Style Interior Design Batam". Skripsi dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Batam.

Yulianti, Sri dan Burhan Ibnu Muftadi. 2009. Pengaruh Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Polteknik Pratama Mulia Surakarta. Poliekno Sains Vol. VIII No. 2 : Pp. 20 – 30.