

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSAT KOPERASI PEGAWAI RI (PKPRI) KOTA BANDUNG**

**Ahmad Husen**

Universitas Sali Al-Aitaam, Indonesia  
[Ahmadhusen@gmail.com](mailto:Ahmadhusen@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This research is motivated by the idea of the importance of the performance of cooperative employees, especially at the Indonesian Civil Servant Cooperative Center (PKPRI) Bandung City, which is of quality and in accordance with company standards so that company goals can be achieved, considering that in essence employees are the main wealth of a company which is required to play an active role in establishing plans, systems, processes and company goals to be achieved. Factors that influence employee performance include compensation and employee work discipline. The purpose of this study is to uncover, know, study and analyze the magnitude of the effect of compensation and work discipline on employee performance so that researchers formulate this research problem with five research questions; 1) What is the relationship between compensation and work discipline, 2) How does the effect of compensation on employee performance, 3) How does the influence of work discipline on employee performance, 4) How do the effects of compensation and work discipline jointly on employee performance, 5) What are the steps taken to improve and improve the performance of PKPRI Bandung City employees. Supported by an appropriate theoretical study, this study used a descriptive method and a quantitative approach to the population at PKPRI Bandung city, by using a questionnaire as a data collection medium and processed with a systematic step of testing relationships and influences, this study resulted in the following conclusions; 1) Compensation has a low relationship with Work Discipline. 2) Compensation has a very low effect on employee performance. 3) Work Discipline has a strong influence on Employee Performance. 4) Compensation and work discipline together have a strong influence on performance. The implication of the results of this study is to improve employee performance by increasing compensation and work discipline, because both are proven to have a positive influence.*

**Keyword:** Compensation, Work Discipline, Employee Performance, RI Employees Cooperative (PKPRI), Bandung.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan pemikiran mengenai pentingnya kinerja karyawan koperasi khususnya di Pusat Koperasi Pegawai RI (PKPRI) Kota Bandung yang berkualitas dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, mengingat pada hakikatnya karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan yang dituntut untuk berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan perusahaan yang ingin di capai. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu kompensasi dan disiplin kerja karyawan .Tujuan penelitian ini untuk mengungkap, mengetahui, mengkaji dan menganalisa besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti merumuskan permasalahan penelitian ini dengan lima pertanyaan penelitian; 1) Bagaimana hubungan kompensasi dengan disiplin kerja, 2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, 3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 4) Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan, 5) Bagaimana langkah yang dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan PKPRI Kota Bandung. Ditunjang oleh kajian teori yang sesuai, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif terhadap populasi di PKPRI kota Bandung, dengan menggunakan angket sebagai media pengambilan data dan diolah dengan sistematika langkah pengujian hubungan dan pengaruh, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut; 1) Kompensasi memiliki hubungan yang rendah dengan Disiplin Kerja. 2) Kompensasi memiliki pengaruh yang sangat rendah terhadap Kinerja Karyawan. 3) Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. 4) Kompensasi dan Disiplin kerja secara bersama sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja. Implikasi basil penelitian ini adalah, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan upaya meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja, karena keduanya terbukti memiliki pengaruh yang positif.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Koperasi Pegawai RI (PKPRI), Bandung.

## **PENDAHULUAN**

Pengurus Koperasi yang merupakan pemegang amanat para anggota untuk mengelola Koperasi tentu saja tidak dapat bekerja sendiri tanpa bantuan Manajer maupun karyawan koperasi lainnya, kecuali bagi Koperasi yang masih relatif kecil dan belum berkembang masih mungkin usahanya dikelola langsung oleh Pengurus. Dalam mewujudkan Profesionalisme pengelolaan Koperasi, Pengurus dapat mengangkat pengelola baik itu Manajer maupun Karyawan. Manajer Koperasi

memerlukan otonomi dalam menetapkan tindakan-tindakan operasional dan dalam mengambil keputusan mengenai kegiatan operasional Koperasi. Peningkatan pelayanan terhadap anggota menuntut adanya keputusan-keputusan yang tepat mengenai jenis, kualitas, kuantitas, kombinasi, kondisi dan sebagainya dari pelayanan yang disediakan oleh Koperasi. Peran Manajer disatu pihak bertugas mengembangkan usaha Koperasi sebagai lembaga ekonomi yang berhasil, dan dilain pihak menunjang kepentingan atau usaha para anggota dengan memberikan pelayanan yang sebaik mungkin.

Manajer koperasi mempunyai tanggung jawab terhadap jalannya kegiatan usaha Koperasi sehari-hari, tanggung jawab tersebut didasarkan pada tugas yang dibebankan, dan wewenang yang dilimpahkan oleh pengurus kepada manajer. Dalam pengelolaan koperasi tidak terlepas dari keberadaan karyawan, karena karyawan menyumbangkan tenaga dan pikiran yang tidak sedikit bagi perkembangan Koperasi. Karyawan mempunyai peranan sebagai penghubung dan penerjemah kebijaksanaan yang dihasilkan Rapat Anggota dengan anggota Koperasi yang menerima kebijaksanaan dan juga melaksanakan program kerja yang telah disusun. Pencapaian tujuan koperasi merupakan indikator penting untuk kemajuan koperasi, tercapainya tujuan tersebut ditentukan oleh kinerja pengelola koperasi dalam arti sejauhmana pengelola Koperasi dapat bekerjasama dengan baik.

Pengelolaan usaha Koperasi sehari-hari dilakukan oleh Manajer dibantu oleh Karyawan, untuk itu diperlukan suatu kerjasama yang baik antara Manajer dengan Karyawan dalam bekerja. Manajer harus dapat mengarahkan Karyawan dalam memelihara tata tertib hubungan kerja dan menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan, Selain itu juga manajer harus memberikan garis besar setiap prosedur kerja dalam organisasi yang menggambarkan apa yang harus dikerjakan, dalam urutan yang bagaimana, melalui bagian apa saja, serta kapan tugas itu harus diselesaikan sehingga dapat diketahui dengan jelas hubungan kerja yang ada serta tingkat kedisiplinan Karyawan dalam bekerja.

Manajer dan Karyawan harus menyatukan berbagai kepentingan dalam organisasi sehingga terjalin adanya kesatuan pandangan kearah tujuan bersama. Apabila hubungan kerja antara Manajer dengan Karyawan dapat terjalin keharmonisannya diharapkan tujuan usaha Koperasi dapat dicapai. Dari hubungan kerja tersebut dapat diperoleh kepastian adanya satu pandangan untuk pencapaian tujuan yang efektif dan efisien pada Koperasi. Manajer juga harus menerapkan manajemen yang baik berkaitan dengan segala tugas, wewenang, dan tanggung

jawabnya agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam pelaksanaan pekerjaan.

Koperasi dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari peranan karyawan sebagai pelaksana operasional kegiatan usaha Koperasi tersebut, oleh karena itu diperlukan suatu perhatian terhadap karyawan baik itu menyangkut fasilitas kerja maupun pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan tersebut. Adanya kompensasi yang diberikan koperasi terhadap karyawan sesuai dengan keadilan dan kelayakan akan membantu dan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Demikian pula penerapan Disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian ( 2008:252 ): Adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Sedangkan Malayu S.P. Hasibuan ( 2007 :193 ) menyatakan bahwa Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber daya Manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan informasi awal bahwa PKPRI Kota Bandung dalam memberikan kompensasi kepada karyawan belum disesuaikan dengan beban kerja yang dikerjakan dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut. Besaran gaji yang diterima karyawan pada umumnya belum sesuai dengan UMR yang berlaku di Kota Bandung. Kondisi kompensasi seperti demikian mempengaruhi kinerja para karyawan. Demikian pula tingkat disiplin kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan, maka pencapaian kerja menjadi kurang efektif (banyak pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai dengan tepat), sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Apabila hal tersebut tidak mendapatkan penanganan dari koperasi, ini akan menghambat dalam pencapaian tujuan koperasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Metode penelitian deskriptif terdiri dari berbagai jenis penelitian, yaitu: penelitian studi kasus, penelitian survey, penelitian pengembangan (development

study), penelitian lanjutan (follow up study), analisis dokumentasi, analisis kecenderungan (trend analysis) dan penelitian korelasi (correlational study).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Penelitian Korelasi (Correlational Study). Metode ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Fox (dalam Husein Umar: 1999), yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Sifat perbedaan yang utama adalah usaha untuk menaksir hubungan dan bukan sekedar deskripsi. Disini peneliti dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan PKPRI Kota Bandung dinyatakan cukup dengan hasil rata-rata skor pencapaian sebesar 162,813 dari skor harapan 200 atau tercapai 81,375%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PKPRI Kota Bandung cukup optimal dalam melaksanakan tugasnya seperti yang tergambar dalam Tabel berikut:

**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan**

No Soal	Indikator	Rata-rata Capaian Skor	Rata-rata Harapan Capaian	Rata-rata Presentase Capaian	Kriteria
1	Kualitas kerja	165,25	200	82,5%	Baik
2	Kuantitas kerja	154	200	77%	Baik
3	Ketangguhan	160	200	80%	Baik
4	Sikap kerja	172	200	86%	Sangat
Jumlah Skor		651,25	800		
Rata-rata Skor		162,813	200	81,375%	
Kriteria Pencapaian					Baik

*Sumber : Hasil penelitian, diolah.*

Namun demikian, masih terdapat aspek yang harus dioptimalisasi oleh karyawan PKPRI Kota Bandung, karena terdapat 18,625% kekurangannya terhadap nilai ideal yang diharapkan. Hal ini disinyalir sebagai akibat dari kurang optimalnya pemenuhan terhadap hasil kerja yang baik, ketelitian dan kesesuaian kerja dengan standar hasil kerja yang ditetapkan, kurangnya pemenuhan atas pekerjaan tambahan yang dibebankan, kurang optimal pelaksanaan kerja ekstra, dan kurangnya inisiatif serta loyalitas terhadap pekerjaan.

### **Pembahasan Pengaruh antar Variabel.**

Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dalam proses pengolahan data hasil penelitian yang akan dijadikan sebagai prasyarat dalam proses pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelum melakukan penelitian ini, yaitu :

1. Pengujian koefisien hubungan (korelasi) antar variabel dan persamaan regresi sesuai dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian.
2. Pengujian nilai pengaruh antar variabel sesuai dengan perumusan masalah dalam hipotesis penelitian .

Pengolahan data kedua langkah tersebut, dilakukan dengan fasilitas software SPSS versi 17.0 dengan mengolah data hasil penelitian terhadap ketiga variabel dan ketiga hubungan pengaruh antar variabel sesuai dengan perumusan masalah dalam penelitian ini, diharapkan dapat membuktikan hipotesis penelitian.

Pengujian nilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan perumusan determinasi variabel dengan rumusan  $D = r^2 \times 100\%$  (Sugiyono, 2012: 154), dan melihat pedoman klasifikasi pengaruh seperti ditampilkan pada tabel dibawah ini:

### **Pedoman Klasifikasi Pengujian Pengaruh**

<b>Besar Koefisien</b>	<b>Klasifikasi</b>
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:184)

### **Hubungan antara Kompensasi dengan Disiplin Kerja**

Pengujian hubungan antar variabel dalam penelitian ini, sesuai dengan perumusan masalah penelitian dan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, peneliti menggunakan perumusan *koefisien korelasi product moment* dan pengolahannya menggunakan fasilitas software SPSS versi 17.0 dan koefisien korelasi antar variabel yang dimaksud diperoleh data seperti tabel berikut ini:

### Correlations

		Kompensasi	Disiplin Kerja	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,347*	,112
	Sig. (2-tailed)		,028	,493
	N	40	40	40
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,347*	1	,614**
	Sig. (2-tailed)	,028		,000
	N	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	,112	,614**	1
	Sig. (2-tailed)	,493	,000	
	N	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed) .

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) .

Berdasarkan data tersebut di atas, maka dapat ditafsirkan bahwa hubungan ketiga variabel sebagai berikut:

1. Hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja memiliki koefisien hubungan sebesar  $r = 0,347$  yang dikategorikan hubungan yang rendah, pada significant  $\alpha = 0,05$  atau memiliki tingkat kepercayaan 95%.
2. Pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien pengaruh sebesar  $r = 0,112$  yang dikategorikan pengaruh yang sangat rendah, pada significant  $\alpha = 0,05$  atau memiliki tingkat kepercayaan 95%.
3. Pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki koefisien pengaruh sebesar  $r = 0,614$  yang dikategorikan pengaruh yang kuat, pada significant  $\alpha = 0,05$  atau memiliki tingkat kepercayaan 95%.
4. Dan berdasarkan tabel 4.26 dibawah, dimana Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dengan Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien hubungan sebesar  $r = 0,623$  yang dikategorikan pengaruh yang kuat, pada significant  $\alpha = 0,05$  atau memiliki tingkat kepercayaan 95%.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632*	,389	,356	2,72592

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

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan tabel *model summary* sebagai berikut:

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,112*	,012	-,014	3,4185

a. Predictors : (Constant), Kompensasi

Berdasarkan tabel *model summary* didapatkan nilai R (korelasi) sebesar 0,112. Kontribusi dari kompensasi sebagai variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,012 atau 1,2%, dan sisanya sebesar 98,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kontribusi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berada pada klasifikasi yang sangat rendah, karena nilai tersebut berada pada kisaran 0,000 – 0,199.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tabel *model summary* sebagai berikut:

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614"	,377	,361	2,71525

a. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel *model summary* didapatkan nilai R (korelasi) sebesar 0,614. Kontribusi dari disiplin kerja sebagai variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,377 atau 37,7%, dan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kontribusi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berada pada klasifikasi yang rendah, karena nilai tersebut berada pada kisaran 0,200 – 0,399.

Hasil pengujian regresi linier dengan aplikasi software SPSS 17.0 disajikan pada tabel di bawah ini:

#### **Uji Signifikansi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Sum of	Df	Mean	F	Sig.
1	Regressi	169,616	1	169,616	23,006	,000 <sup>a</sup>
	Residual	280,159	38	7,373		
	Total	449,775	39			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel pengujian signifikansi, dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian regresi linier dengan aplikasi software SPSS 17.0 disajikan pada tabel di bawah ini:

#### **Uji Signifikansi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	174,841	2	87,421	11,765	,000 <sup>a</sup>
	Residual	274,934	37	7,431		
	Total	449,775	39			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel pengujian signifikansi, dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa kuat nilai variabel kinerja karyawan bila variabel kompensasi dan disiplin kerja dimanipulasi. Hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 17.0 disajikan dalam tabel berikut ini:

**Koefisien Regresi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap**

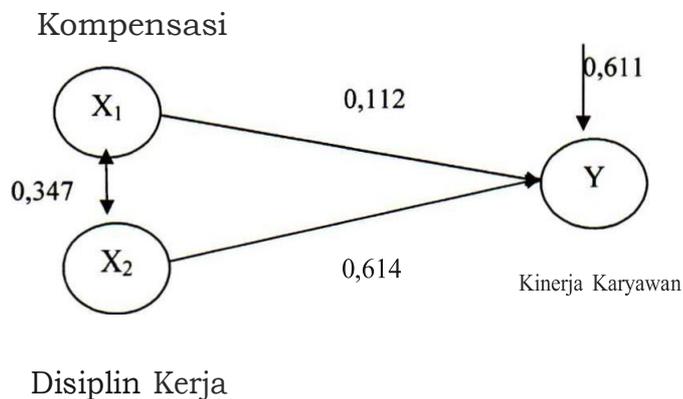
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,84	5,383		3,129	,003
Disiplin Kerja	,625	,131	,654	4,772	,000
Komoensasi	-	,079	-,115	-,839	,407

**Kinerja Karyawan**

a. Dependent Variable: Kinerja

Terlihat pada tabel Koefisien Regresi diatas bahwa koefisien jalur kompensasi dan disiplin kerja menjadi 0,625 dan -0,066, dan hanya disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan (perhatikan kolom sig.). Sedangkan pada tabel **Model Summary** terlihat kalau **R square** menjadi 0,389 dengan demikian koefisien jalur e (variabel diluar model) adalah:

$$pY\epsilon = \sqrt{1 - 0,389} = 0,611$$



**Gambar 4.1. Struktur Hubungan Kausal dari**

## Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Besarnya pengaruh secara proporsional

### Pengaruh X1

Pengaruh Langsung  $= \rho_{YX_1} \times \rho_{YX_1}$   
 $= (0,112) (0,112)$   
 $= 0,0125$

Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan X2  $= \rho_{YX_1} \times \rho_{X_1X_2} \times \rho_{YX_2}$   
 $= (0,112) (0,347) (0,614)$   
 $= 0,0239$

Pengaruh X1 ke Y secara total  $= 0,0125 + 0,0239$   
 $= 0,0364$

### Pengaruh X2

Pengaruh Langsung  $= \rho_{YX_2} \times \rho_{YX_2}$   
 $= (0,614) (0,614)$   
 $= 0,3770$

Pengaruh melalui hubungan korelatif dengan X1  $= \rho_{YX_2} \times \rho_{X_1X_2} \times \rho_{YX_1}$   
 $= (0,614) (0,347) (0,112)$   
 $= 0,0239$   
 $= 0,3770 + 0,0239$   
 $= 0,4009$

Pengaruh X2 ke Y secara total Pengaruh gabungan oleh X1 dan X2 ke Y adalah  $0,0364 + 0,4009 = \mathbf{0,4373 = 0,437}$ .

Atas dasar perhitungan diatas dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Kekuatan disiplin kerja yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan kinerja adalah 37,70 % (0,3770), dan yang melalui hubungannya dengan kompensasi sebesar 0,0239. Dengan demikian, secara total disiplin kerja menentukan perubahan-perubahan kinerja sebesar 40,09 %.
2. Secara total 3,64 % dari perubahan-perubahan kinerja merupakan pengaruh kompensasi, dengan perincian 1,25 % adalah pengaruh langsung dan 2,39 % lagi melalui hubungannya dengan disiplin kerja.
3. Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja sebesar  $40,09\% + 3,64\% = 43,73\%$ . Besarnya pengaruh secara proporsional yang disebabkan oleh variabel lainnya diluar variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja sebesar 56,27 %.

4. Besarnya pengaruh yang diterima oleh Kinerja dari Disiplin Kerja dan Kompensasi, dan dari semua variabel diluar Disiplin Kerja dan Kompensasi adalah  $43,73\% + 56,27\% = 100\%$ .

Pengujian signifikansi konstanta dapat dilakukan dengan membandingkan nilai tlabel dengan harga thitung, untuk taraf kesalahan 5% uji satu pihak dengan  $dk = n-2$ , maka diperoleh tlabel sebesar 1,68. Untuk variabel kompensasi, memiliki hasil thitung (-0,839) yang lebih kecil dari pada hasil thitung variabel disiplin kerja(4,772). Jadi, bisa dikatakan bahwa variabel disiplin kerja lebih besar pengaruhnya dari pada kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain ttabel ( $4,772 > 1,68$ ), maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja daripada kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kenyataannya dari hasil perhitungan pengaruh total variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,4009 atau 40,09 %, sedangkan pengaruh total variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,4373 atau 43,73 %.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas dikemukakan hal-hal sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja berdasarkan pengujian signifikansi sebesar 0,028 (jauh lebih kecil dari 0,05).
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan koefisien hubungan sebesar 0,112.
3. Rendahnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PKPRI Kota Bandung menggambarkan bahwa Karyawan hanya menerima keadaan apa adanya dan tidak memiliki peluang yang besar untuk bekerja di tempat lain dengan kompensasi yang lebih tinggi.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan koefisien pengaruh sebesar 0,614 yang dikategorikan hubungan yang kuat.
5. Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan koefisien hubungan sebesar 0,623 yang dikategorikan hubungan yang kuat dan tabel Model Summary menggambarkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi secara total berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 0,389 atau 38,9 %.

## **Upaya-Upaya Yang Harus Dilakukan Untuk Memperbaiki Kinerja Karyawan PKPRI Kota Bandung.**

Agar kinerja karyawan dapat dicapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, maka harus ada upaya-upaya yang dilakukan oleh pimpinan (Pengurus dan Manajer) PKPRI Kota Bandung. Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian antara lain :

1. Kompensasi berdasarkan dimensi keadilan dinilai baik oleh responden dengan skor penilaian sebesar 70,64% , hal tersebut menunjukkan masih terdapat kekurangan sebesar 29,36% dari nilai ideal yang diharapkan . Selain itu, dari keseluruhan Indikator dalam dimensi keadilan terdapat satu Indikator yang menunjukkan perlunya perhatian lebih lanjut yaitu indikator keterampilan dalam berorganisasi yang dinilai cukup baik oleh responden dengan skor 65,5%, hat ini menunjukkan bahwa dalam indikator keterampilan berorganisasi masih terdapat kekurangan sebesar 34,5% dari nilai ideal yang diharapkan. Oleh karena itu diperlukan upaya yang harus dilakukan oleh Pimpinan PKPRI Kota Bandung agar dalam pemberian kompensasi kepada karyawan lebih dipertimbangkan lagi sesuai dengan kemampuan karyawan dalam berorganisasi.
2. Kompensasi dari dimensi kelayakan dinilai cukup baik oleh responden dengan skor 66,83% yang berarti masih kekurangan sebesar 33,17% dari skor ideal yang diharapkan. Indikator kemampuan koperasi membayar dinilai cukup baik oleh responden dengan skor 58,5%, yang berarti masih kekurangan sebesar 41,5% dari skor ideal yang diharapkan. Oleh karena itu maka pimpinan PKPRI Kota Bandung diharapkan dapat mengupayakan peningkatan pemberian kompensasi kepada karyawan karena koperasi dinilai mampu .
3. Kompensasi dari dimensi insentif (seluruh karyawan) yang dijelaskan dengan indikator produktivitas dan indikator prestasi kerja secara keseluruhan dinilai baik oleh responden dengan skor 71%, namun masih ada kekurangan sebesar 29% dari skor ideal yang diharapkan. Oleh karena itu pimpinan PKPRI Kota Bandung agar mengupayakan peningkatan pemberian kompensasi berdasarkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan .
4. Kompensasi berdasarkan dimensi *Time off benefit* yang dijelaskan dengan indikator program rekreasi dan cuti secara keseluruhan dinilai baik oleh responden dengan skor 69,5%, namun masih ada kekurangan sebesar 30,5% dari skor ideal yang diharapkan . Oleh karena itu pimpinan PKPRI Kota Bandung agar mengupayakan

peningkatan pemberian kompensasi berdasarkan program rekreasi dan cuti.

5. Kompensasi berdasarkan dimensi benefit bukan asuransi dinilai cukup baik oleh responden dengan skor 59,5%, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan sebesar 40,5% dari skor ideal yang diharapkan. Oleh karena itu pimpinan PKPRI Kota Bandung agar mengupayakan peningkatan pemberian kompensasi yang berupa tunjangan hari raya kepada para karyawan .
6. Kompensasi dari dimensi asuransi yang dijelaskan dengan indikator tunjangan kesehatan dan tunjangan keselamatan secara keseluruhan dinilai cukup baik oleh responden dengan skor 64,25%, namun masih ada kekurangan sebesar 35,75% dari skor ideal yang diharapkan. Oleh karena itu pimpinan PKPRI Kota Bandung agar mengupayakan peningkatan pemberian kompensasi berdasarkan tunjangan kesehatan dan tunjangan keselamatan.
7. Kompensasi dari dimensi asuransi yang dijelaskan dengan indikator tempat ibadah dan bantuan pendidikan secara keseluruhan dinilai cukup baik oleh responden dengan skor 59,5%, namun masih ada kekurangan sebesar 40,5% dari skor ideal yang diharapkan . Oleh karena itu pimpinan PKPRI Kota Bandung agar mengupayakan peningkatan pemberian kompensasi berdasarkan tempat ibadah dan bantuan pendidikan.
8. Disiplin kerja karyawan berdasarkan dimensi peraturan-peraturan kerja dinilai baik oleh responden dengan skor 74,5%, walaupun penilaian dari keseluruhan indikator pada dimensi ini menunjukkan hasil yang baik namun masih adanya kekurangan sebesar 25,5% dari nilai ideal yang diharapkan. Sejauh ini dimensi peraturan-peraturan kerja di PKPRI Kota Bandung dengan indikator ketepatan masuk kerja, ketepatan pulang kerja, ketepatan waktu istirahat, absensi, dan ketaatan menjalankan aturan kerja telah menunjukkan hasil yang baik, namun pimpinan PKPRI Kota Bandung tetap diharapkan melakukan upaya-upaya agar hal tersebut dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya.
9. Disiplin kerja karyawan berdasarkan dimensi pedoman-pedoman kerja dinilai baik oleh responden dengan skor 76%, walaupun penilaian dari keseluruhan indikator pada dimensi ini menunjukkan hasil yang baik namun masih adanya kekurangan sebesar 24% dari nilai ideal yang diharapkan. Sejauh ini dimensi pedoman-pedoman kerja di PKPRI Kota Bandung dengan indikator ketepatan waktu membuat laporan kerja dan kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja telah menunjukkan hasil yang baik, namun pimpinan PKPRI Kota Bandung tetap

diharapkan melakukan upaya-upaya agar hal tersebut dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya.

10. Disiplin kerja karyawan berdasarkan dimensi pelaksanaan sanksi dinilai baik oleh responden dengan skor 81,62%, walaupun penilaian dari keseluruhan indikator pada dimensi ini menunjukkan hasil yang baik namun masih adanya kekurangan sebesar 18,38% dari nilai ideal yang diharapkan. Sejalan ini dimensi pelaksanaan sanksi di PKPRI Kota Bandung dengan indikator peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing, dan pemecatan telah menunjukkan hasil yang baik, namun pimpinan PKPRI Kota Bandung tetap diharapkan melakukan upaya-upaya agar hal tersebut dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya.
11. Kinerja karyawan berdasarkan dimensi kualitas kerja dinilai baik oleh responden dengan skor 82,5%, walaupun demikian masih terdapat kekurangan sebesar 17,5% dari nilai ideal yang diharapkan. Oleh karena itu pimpinan PKPRI Kota Bandung harus tetap melakukan upaya guna meningkatkan hasil kerja yang baik dan optimal, ketepatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, dan kerapian hasil kerja dan ketelitian dalam bekerja.
12. Kinerja karyawan berdasarkan dimensi kuantitas kerja dinilai baik oleh responden dengan skor 77%, walaupun penilaian dari keseluruhan indikator pada dimensi ini menunjukkan hasil yang baik namun masih adanya kekurangan sebesar 23% dari nilai ideal yang diharapkan. Oleh karena itu pimpinan PKPRI Kota Bandung harus tetap melakukan upaya guna meningkatkan pencapaian target kerja rutin dan pelaksanaan kerja ekstra untuk karyawan PKPRI Kota Bandung.
13. Kinerja karyawan berdasarkan dimensi ketangguhan kerja dinilai baik oleh responden dengan skor 80%, walaupun demikian masih terdapat kekurangan sebesar 20% dari nilai ideal yang diharapkan. Sejalan ini dimensi ketangguhan kerja di PKPRI Kota Bandung dengan indikator mengikuti instruksi/perintah telah menunjukkan hasil yang baik serta keaktifan dalam memberikan ide atau inisiatif menunjukkan hasil yang sangat baik, namun pimpinan PKPRI Kota Bandung tetap diharapkan melakukan upaya-upaya agar hal tersebut dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya.
14. Kinerja karyawan berdasarkan dimensi sikap kerja dinilai sangat baik oleh responden dengan skor 86%, walaupun demikian masih terdapat kekurangan sebesar 14% dari nilai ideal yang diharapkan. Oleh karena itu pimpinan PKPRI Kota Bandung harus tetap melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan meningkatnya kerjasama dengan rekan maupun atasan dan tanggap

terhadap perubahan lingkungan .

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi karyawan PKPRI Kota Bandung dinilai dan dikategorikan cukup baik oleh responden serta memiliki hubungan yang rendah dengan disiplin kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki tingkat ketergantungan yang rendah terhadap kompensasi.
2. Kompensasi karyawan PKPRI Kota Bandung dinilai dan dikategorikan cukup baik oleh responden serta memiliki pengaruh sangat rendah terhadap kinerja karyawan . Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki tingkat ketergantungan yang rendah terhadap kompensasi.
3. Disiplin kerja karyawan PKPRI Kota Bandung dinilai dan dikategorikan baik oleh responden serta memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan . Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki ketergantungan yang kuat terhadap tingkat disiplin kerja karyawan .
4. Kompensasi dan disiplin kerja , secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki ketergantungan yang kuat terhadap tingkat kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ( 2007 ) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.

----- ( 2007) Evaluasi Kinerja SDM, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung.

----- ( 2003 ) Perencanaan dan Pengembangan SDM, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung.

----- ( 2005 ) Perilaku dan Budaya Organisasi, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung.

----- ( 2008 ) Perencanaan dan Pengembangan SDM Di Era Globalisasi, Publikasi Universitas Galuh, Ciamis.

Ade Umar ( 2005 ) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Tesis, Ikopin.

Agus Dharma ( 1985 ) Manajemen Prestasi Kerja, Penerbit CV.Rajawali,Jakarta.

Alfred Hanel ( 2005 ) Organisasi Koperasi, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Alex Soemadji Nitisemito ( 1996 ) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Bambang wahyudi ( 2002 ) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CV.Sulita, Bandung.

Bedjo Siswanto ( 1989 ) Manajemen Tenaga Kerja, Penerbit Sinar Baru, Bandung.

B.Siswanto Sastrohadiwiryono ( 2003 ) Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Buku Pegangan Bagi Direksi/Manajer/Pengelola Usaha Koperasi ( 2005 ), Kementerian Koperasi dan UKM RI, Jakarta.

Edwin B.Flippo ( 1995 ) Manajemen Personalia, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Gary Dessler ( 2007 ) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT.Indeks, Jakarta.

----- ( 1986 ) Manajemen Personalia, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Hans H.Munker ( 1997 ) Masa Depan Koperasi, Penerbit Dekopin, Jakarta.

Heidjrachman R dan Suad Husnan ( 1986 ) Manajemen Personalia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Hendar dan Kusnadi ( 2005 ) Ekonomi Koperasi, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Husein Umar ( 2005 ) Riset Sumber Daya Manusia, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Hasibuan Malayu S.P. ( 2007 ) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Singarimbun Masri dan Sofian Effendi ( 1989 ) Metode Penelitian Survei, Penerbit Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan

Sosial ( LP3ES ), Jakarta.

Michael Armstrong dan Helen Murlis ( 2003 ) Reward Management ( Manajemen Imbalan) alih bahasa : Ramelan, Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

Nazir Moh. ( 2005 ) Metode Penelitian, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Ariffin (Ramudi 2002 ) Manfaat Harga koperasi, Penerbit Ikopin, Jatinangor.

----- ( 2003 ) Ekonomi Koperasi, Penerbit Ikopin PRESS, Jatinangor.

Marwansyah & Mukaram ( 2000 ), Manajemen Sumber Daya manusia, Pusat Penerbit Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung.

Moh.Pabundu Tika (2006 ) Metodologi Riset Bisnis, Penerbit Bumi Aksara,Jakarta.

Nirwana SK.Sitepu ( 1994 ) Analisis Jalur ( Path Analysis ),Penerbit FMIPA Universitas Padjadjaran , Bandung.

Rapat Anggota Tahunan ( RAT ) PKPRI Kota bandung, Laporan Pertanggung Jawaban Pengurus Tahun Usaha 2007-2008.

Robert L.Mathis & John H.Jackson ( 2002 ) Manajemen Sumber Daya manusia, Penerbit PT.Salemba Emban Patria, Jakarta.

Sondang P.Siagian ( 2008 ) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Sudjana ( 2003 ) Teknik Analisis Regresi dan Korelasi , Penerbit PT.Tarsito, Bandung.

Arikunto Suharsini ( 1990 ) Manajemen Penelitian, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Surya Dharma ( 2005 ) Manajemen Kinerja, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

T.Hani Handoko ( 2001 ) Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Tim IKOPIN, Pedoman Umum Implementasi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.27 Tahun 1999.

Undang – Undang RI Nomor 25 Tahun 1992, Tentang Perkoperasian,  
Kantor Menteri Negara Koperasi dan UKM RI, Jakarta.

Undang – Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan,  
Departemen Tenaga Kerja RI, Jakarta.