

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN CV JAYA MITRA ABADI PEKANBARU

Eka Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : ekaputra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstrack: This research was conducted at CV JAYA MITRA ABADI PEKANBARU. The population in this study were employees of CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru, totaling 33 people. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. In this study the number of samples as many as 32 employees other than the author. The results of this research hypothesis are t arithmetic $4.117 > t$ table 2.042 and also significance $0.000 < 0.05$. So the decision is that compensation has a significant effect on employee work discipline at CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru.

Keywords: compensation, work discipline

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat sekarang ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya rancangan penjualan dan pemasaran, produk dan orang-orang yang terlibat. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus diperhatikan, karena karyawan sebagai sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, maupun pengambilan keputusan. Secanggih apapun teknologi, tanpa sumber daya manusia yang mampu menanganinya, maka teknologi tersebut tak akan berarti apapun. Hal ini membuktikan bahwa pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung kepada karyawan yang menggerakkannya.

Pimpinan perusahaan perlu bijaksana dalam mengelola sumber daya manusianya, karena yang dihadapi bukanlah mesin tapi menyangkut kejiwaan dan kebutuhan psikologis. Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja, apabila motivasi tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif,

memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan.

Dari berbagai macam perlakuan kompensasi tentu saja dalam pelaksanaannya masih ada saja ketimpangan yang dilakukan oleh para pengusaha. Ketimpangan ini tentu saja menyebabkan kerugian pada pihak karyawan sebagai pekerja. Seharusnya didalam pemberian kompensasi ada keadilan dan kebijakan yang sama-sama dirasakan oleh pengusaha dan tenaga kerja. Selain gaji pokok sebaiknya ada tambahan berupa bonus, insentif dan tunjangan kesejahteraan lainnya yang bisa memotivasi karyawan agar bisa bekerja lebih giat lagi. Pemberian insentif kepada karyawan merupakan tanda bukti bahwa perusahaan telah mencapai target yang diinginkan, dan akhirnya karyawan juga ikut menikmati keuntungan ataupun laba perusahaan melalui insentif tersebut. Dengan adanya bonus akhir tahun diharapkan akan memacu semangat karyawan dalam bekerja pada tahun berikutnya.

CV Jaya Mitra Abadi adalah perusahaan bergerak di bidang distributor penjualan Laptop dan juga alat-alat elektronik dengan area pemasaran wilayah Riau. Berikut data kompensasi yang diterima karyawan CV Jaya Mitra Abadi pekanbaru :

Tabel 1
Data Kompensasi Karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Gaji Pokok (per orng)	Uang Makan (Per Bulan)	Insentif	Bonus	THR
2016	32	2.100.000	13000	Naik	Naik	1 x gaji
2017	35	2.200.000	13000	Turun	Turun	1 x gaji
2018	35	2.400.000	14000	Tetap	Turun	1 x gaji
2019	33	2.400.000	14000	Turun	Tetap	1 x gaji
2020	32	2.500.000	14000	Turun	Turun	1 x gaji

Sumber: CV Jaya Mitra Abadi, 2020

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa perusahaan tidak memberikan kenaikan besaran gaji, uang makan, THR, insentif dan juga bonus pada 3 tahun terakhir, bahkan insentif dan juga bonus mengalami penurunan. Dari besaran kompensasi tersebut maka muncul konflik intern antara karyawan dengan pihak perusahaan, yang akhirnya mempengaruhi disiplin kerja karyawan itu sendiri.

Kedisiplinan kerja yang rendah merupakan salah satu akibat dari pemberian kompensasi yang rendah dan akan terlihat ketika pelaksanaan pekerjaan tidak dilakukan

dengan baik, seperti dalam Equity Theor yang menjelaskan bahwa setelah persepsi ketidakadilan terbentuk, karyawan akan mencoba meraih kembali keadilan dengan mengurangi jumlah distribusi mereka. Misalnya, karyawan bisa saja mulai datang terlambat atau bahkan absent (alpa) sama sekali.

Untuk lebih jelasnya maka di bawah ini disajikan tabel yang dapat memberikan gambaran tentang ketidakhadiran yang terjadi pada CV Jaya Mitra Abadi dari tahun 2016 hingga tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 2
Data Absensi Karyawan CV Jaya Mitra Abadi di Pekanbaru 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif Kerja	Pelanggaran (Hari)			Jumlah Pelanggaran	Presentase Pelanggaran (%)
			Alfa	Pulang Cepat	Terlambat		
2016	32	9216	38	139	102	279	3,03
2017	35	10080	29	142	112	283	2,81
2018	35	10080	24	140	108	272	2,70
2019	33	9504	29	152	124	305	3,21
2020	32	9504	33	167	136	336	3,54

Sumber: CV Jaya Mitra Abad, 2020

Melihat dari data diatas maka dapat dikatakan lima tahun terakhir rata-rata terjadi pelanggaran disiplin yang terus meningkat, yaitu pada tahun 2020 telah terjadi pelanggaran sebanyak 3,54%. Tingginya pelanggaran disiplin karyawan menunjukkan terjadinya peningkatan ketidak disiplin karyawan dalam bekerja. Tidak ada teori yang dapat menunjukkan kepastian persentase kemangkiran untuk menyimpulkan tinggi atau rendah, namun jika dilihat dari kenaikan yang terjadi maka sementara dapat dikatakan bahwa sangat dimungkinkan kemangkiran karyawan dalam kategori cukup tinggi. Dan sanksi atas

pelanggaran disiplin kerja CV Jaya Mitra Abadi adalah :

1. Jika karyawan terlambat dari jam kerja yang ditetapkan dan pulang terlalu cepat dari jam yang di tentukan maka akan diberikan denda potongan uang makan sebesar 10.000.
2. Apabila karyawan tidak hadir tanpa alasan dalam 1 hari maka karyawan diberi SP 1 dan potong gaji sebesar 50,000 per hari, untuk 2 hari diberikan SP 2 dan potong gaji sebesar 50,000 per hari, untuk 3 hari diberikan SP 3 dan potong gaji sebesar 50,000 per hari.

3. Apabila karyawan mengundakan SP 1,2,3 dalam waktu 1 bulan maka karyawan dianggap mengundurkan diri dan diberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Tabel 3

Data Pemberian Surat Peringatan Kepada Karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru

Tahun	SP 1	SP 2	SP 3	PHK
2016	4	-	2	2
2017	3	1	-	1
2018	2	2	1	1
2019	4	1	2	-
2020	4	2	2	2

Sumber: CV Jaya Mitra Abadi, 2020

Dari tabel diatas jumlah karyawan yang meberima surat peringatan setiap tahunnya terus meningkat, dan ini merupakan indikasi disiplin kerja yang kurang maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah faktor kompensasi.

Kompensasi atau balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru”.

Perumusan Masalah

Mengingat penelitian ini sangat luas pembahasannya maka demi lancarnya penelitian ini maka hanya dibahas tentang kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahuiseberapa besar Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru di Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis adalah sebagai sumber untuk menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan tentang kompensasi dan disiplin Kerja.
- b. Bagi pihak pimpinan dengan adanya penelitian ini sebagai masukan dalam meningkatkan disiplin Kerja.
- c. Bagi pihak lain semoga nantinya penelitian ini dapat menambah wawasan para pembaca dan sebagai referensi dalam melakukan penelitian dalam judul yang sama.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manulang dalam Novitasari (2020: 152) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan Sedarmayanti (2011:13) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sementara Sihotang (2011:9) menjelaskan bahwa pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsurmanusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominanpada setiap organisasi. Notoatmodjo (2011:86), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2013:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua hal pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterimasecara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Mathis & Jackson (2011:118). Mengatakan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi.

Menurut (Sastrohadiwiryono dalam Iskandar, 2018:226) ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu : (1) Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan itu telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. (2) Tingkat kewaspadaan, karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. (3) Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi. (4) Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja

Indikator Kompensasi

Menurut Panggabean dalam Edy Sutrisno (2011:182) indikator kompensasi adalah:

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
- b. Insentif
Adalah kompensasi berdasarkan pada presentase penilaian berdasarkan target dan prestasi kerja.
- c. Tunjangan
Tunjangan merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena ikut berpartisipasi. Tunjangan dapat berupa uang tunai dan juga dalam bentuk lain seperti Tunjangan kesehatan, THR dan lain-lain
- d. Benefit dan Services
Yaitu kompensasi tak langsung yang berupa tambahan kesejahteraan seperti fasilitas – fasilitas, transportasi, dll

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menurut Bejo Siswanto (2012:291) adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” .

Veithzal Rivai (2011:444) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pengertian-pengertian tentang kedisiplinan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan adalah suatu hal yang berhubungan dengan sikap mental

yang direfleksikan dalam perbuatan individu maupun kelompok yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, guna mempertegas acuan dan pedoman organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Siswanto (2011:291) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin berkaitan dengan sikap dan perilaku seorang yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku sehingga tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:23) dalam organisasi masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang peri kemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan kerangka teori yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : Diduga Kompensasi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru di Pekanbaru.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 3) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk mempermudah dalam penelitian ini maka variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel Dependen, yaitu variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yaitu : Disiplin Kerja (Y)

2. Variabel Independen, yaitu variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat). Variabel Independen yaitu: Kompensasi (X).

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru di Pekanbaru yang beralamat di Jl. Tuanku Tambusai 69 Pekanbaru. Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Sugiyono (2013:91). Dikarenakan populasi hanya sebanyak 32 orang, maka diputuskan seluruhnya digunakan sebagai sampel dengan metode pengambilan sampel teknik sampling jenuh. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013:96), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 32 karyawan.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode

kuantitatif adalah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik atau gambar (Algifari, 2008).

HASIL PENELITIAN

Hasil Deskriptif

Hasil Rekapitulasi pernyataan variabel kompensasi berada pada kategori setuju yaitu pada skala interval 3,74 dan Hasil Rekapitulasi pernyataan variabel disiplin kerja berada pada kategori setuju yaitu pada skala interval 3,88.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4
Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.413	5.955		2.420	.022
	Kompensasi	.543	.132	.601	4.117	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Sumber: Data olahan SPSS, 2021

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai a=14.413 dan nilai b = 0.543 maka persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 14.413 + 0.543 X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat konstanta (a) sebesar 14.413 berarti pada saat kompensasi tidak

diperhitungkan atau 0 maka disiplin kerja karyawan masih tetap diperoleh sebesar 14.413 satuan.

Sedangkan hubungan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil 0.543 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi satu

satuan maka akan dapat menaikkan variabel disiplin kerja karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru sebesar 0,543 satuan begitu juga setiap penurunan variabel kompensasi satu satuan maka akan dapat menurunkan variabel disiplin kerja karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru sebesar 0,543 satuan.

Uji t

Hasil pengolahan data melalui SPSS diperoleh bahwa pengujian hipotesis dengan

uji t terdapat adanya t hitung 4,117. dan dari tabel t diperoleh tingkat t tabel 2,042 sehingga hasil dari hipotesis penelitian ini adalah t hitung $4,117 > t$ tabel 2,042 dan juga signifikansi $0.000 < 0,05$. Maka keputusannya adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R²)

Berikut hasil uji koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.340	3.29870

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Sumber : *Data olahan SPSS,2021*

Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,361. Hal ini berarti kompensasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru adalah sebesar 36,10% sedangkan sisanya sebesar 63,90% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kompensasi.

Kesimpulan

Dari analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh beberapa hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari hipotesis penelitian ini adalah t hitung $4,117 > t$ tabel 2,042 dan juga signifikansi $0.000 < 0,05$. Maka keputusannya adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru.
2. Hubungan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil 0.543 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi satu satuan maka akan dapat menaikkan variabel disiplin kerja karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru sebesar 0,543 satuan begitu juga setiap

penurunan variabel kompensasi satu satuan maka akan dapat menurunkan variabel disiplin kerja karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru sebesar 0,543 satuan.

3. Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,361. Hal ini berarti kompensasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru adalah sebesar 36,10% sedangkan sisanya sebesar 63,90% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kompensasi.

Saran

Dari jawaban responden yang telah dilakukan diperoleh beberapa hasil yang dapat dibuat saran sebagai berikut:

1. Insentif yang saya terima sesuai target dan hasil kerja saya mendapat rata-rata 3,50 dan merupakan jawaban terendah variabel kompensasi. Penulis memberikan saran agar CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru meninjau ulang tentang kebijakan pemberian kompensasi.

2. Dalam bekerja saya mengedepankan kesopanan mendapat rata-rata 3,63 dan merupakan jawaban terendah variabel disiplin kerja. Penulis memberikan saran agar para karyawan dalam bekerja lebih mengutamakan kesopanan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk memasukkan variabel lain diluar variabel kompensasi yang juga berkontribusi terhadap disiplin kerja karyawan Pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kedua. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, Hani, 2011, *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Harianja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Iskandar, I. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru*.
- Khaerul. Umam. 2011 *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Munandar Ashar Sunyoto, 2007. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manuaba, A, 2011, *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, *Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya, Surabaya.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Melayu Hasibuan 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT.Bumi Aksara.
- Robbins SP, 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Selemba Empat
- Notoatmodjo Soekidjo. 2009. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nursalam 2011 *Manajemen Keperawatan*. Penerapan dalam Praktik Keperawatan Profesional. Salemba Medika. Jakarta
- Rivai, Veithzal., Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan PT*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012 *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Supranto,J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh jilid 2. Erlangga. Jakarta
- Tarwaka 2011, *Ergonomi Industri*, Harapan Press, Solo
- Wijono, Sutarto. 2006. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Kencana : Jakarta