

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. NOVELL PHARMACEUTICAL  
LABORATORIES BOGOR**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program

Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

**YOHANA DIAN PASA**

**NIM: 2015511069**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2019**

**SURAT PERNYATAAN**

## SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Yohana Dian Pasa

NIM : 2015511069

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 28 Agustus 2019

The image shows an official stamp from Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) on the left, featuring the university's logo and name in Indonesian. To the right of the stamp is a handwritten signature in black ink.

**Yohana Dian Pasa**

NIM: 2015511069

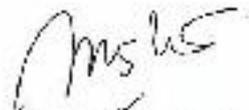
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**  
**PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : YOHANA DIAN PASA  
NIM : 2015511069  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. NOVELL  
PHARMACEUTICAL LABORATORIES BOGOR

Jakarta, 28 Agustus 2019

Dosen Pembimbing,



**Muh. Ali Maskuri, SE., MM**

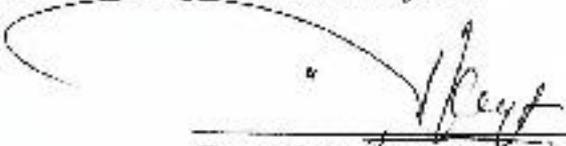
**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. NOVELL PHARMACEUTICAL  
LABORATORIES BOGOR**



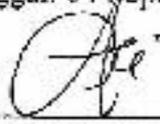
**YOIANA DIAN PASA**  
**NIM : 2015511069**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari Rabu tanggal 4 bulan September tahun 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

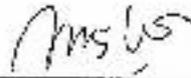
1. Dr. Heru Mulyanto, SE, MM  
**Ketua**

  
Tanggal: 04 September 2019

2. Drs. Muhammad As'ari, MM  
**Anggota**

  
Tanggal: 04 September 2019

3. Muh. Ali Maskuri, SE, MM  
**Anggota**

  
Tanggal: 04 September 2019

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program



**Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM.**

Tanggal: 04 September 2019

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories yang lokasinya di Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dioperasikan melalui program SPSS 16. Data yang digunakan adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor. Sampel yang digunakan sebanyak 92 responden dengan menggunakan rumus slovin. Pengujian dilakukan dengan tiga tahap yaitu uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 22,8 % dan sisanya 77,2 % dipengaruhi oleh variabel lain. Dan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This research was conducted at PT. Novell Pharmaceutical Laboratories located in Bogor. This study aims to analyze whether there is an effect of compensation and work discipline on employee performance. This study uses multiple linear regression analysis that is operated through the SPSS 16 program. The data used are primary data by distributing questionnaires directly to employees of PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor. The sample used was 92 respondents using the Slovin formula. The test is carried out in three stages, namely the validity and reliability test, the classic assumption test and the hypothesis test.*

*The results of this study indicate that the coefficient of determination ( $r^2$ ) is 22.8% and the remaining 77.2% is influenced by other variables. And research results partially show that compensation does not affect employee performance, while work discipline affects employee performance. While compensation and work discipline simultaneously affect employee performance.*

*Keywords: Compensation, Work Discipline and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NOVELL PHARMACEUTICAL LABORATORIES BOGOR” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Muh. Ali Maskuri, SE., MM selaku dosen pembimbing yang memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr.Susanti Widyastuti, SE, MM Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Dr.Suyanto, SE, MM, M.Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Civitas Akademika STIE IPWIJA
5. Head Dept. Purchasing Packaging , staff dan rekan-rekan divisi karyawan yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Orang tua dan Keluarga Tercinta yang tidak pernah lelah memberikan doa, dukungan dan dorongan semangat.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA Khusus nya kelas F11, F10
8. Pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis masih menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi ini sehingga kritik dan saran masih sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap

semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Terimakasih

Bogor, 28 Agustus 2019

Yohana Dian Pasa  
NIM: 2015511069

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Abstrak .....	v
Abstract .....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar .....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori	
2.1.1. Pengertian Manajemen SDM .....	8
2.1.1.1 Tujuan Manajemen SDM .....	9
2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional MSDM.....	11
2.1.1.3 Peranan Manajemen SDM.....	13
2.1.2. Kompensasi	
2.1.2.1 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi .....	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.1.2.3 Bentuk-bentuk Kompensasi.....	20
2.1.2.4 Sistem dan Kebijakan Kompensasi .....	23

2.1.2.5 Asas - asas Kompensasi.....	25
2.1.2.6 Indikator - indikator Kompensasi .....	26
2.1.3. Disiplin Kerja	
2.1.3.1 Bentuk – bentuk Disiplin Kerja .....	28
2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	29
2.1.3.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .....	29
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	31
2.1.4. Kinerja	
2.1.4.1. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	33
2.1.4.2. Standar Kinerja Karyawan .....	34
2.1.4.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	36
2.2. Penelitian Terdahulu .....	37
2.3. Kerangka Pemikiran	
2.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	41
2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	41
2.4. Hipotesis Penelitian .....	42
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
3.2. Desain Penelitian.....	45
3.3. Operasional Variabel .....	47
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	48
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	49
3.6. Instrument Variabel Penelitian.....	51
3.6.1. Uji Validitas.....	51
3.6.1. Uji Realibilitas .....	51
3.7. Metode dan Pengujian Hipotesis	
3.7.1. Metode Analisis .....	52
3.7.2. Koefisien Determinasi .....	54
3.7.3. Model Persamaan Regresi Linear Berganda .....	55
3.7.4. Pengujian Hipotesis .....	55

## BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT.Novell Pharmaceutical Laboratories .....	57
4.1.2. Karakteristik Responden .....	59
4.1.3. Uji Validitas Realibilitas .....	64
4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian .....	68
4.1.5. Analisis Data.....	71
4.1.6. Pengujian Hipotesis.....	76

4.2. Pembahasan.....	78
----------------------	----

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan .....	80
5.2. Saran .....	80

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.	Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1.	Rencana Penelitian .....	44
Tabel 3.3.	Operasionalisasi Variabel .....	47
Tabel 3.5.	Tabel Skala Likert .....	50
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	60
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	62
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan .....	63
Tabel 4.5.	Uji Validitas Kompensasi .....	64
Tabel 4.6.	Uji Realibilitas Kompensasi .....	65
Tabel 4.7.	Uji Validitas Disiplin Kerja .....	66
Tabel 4.8.	Uji Realibilitas Disiplin Kerja.....	66
Tabel 4.9.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.10.	Uji Realibilitas Kinerja Karyawan .....	68
Tabel 4.11.	Rentang Skala .....	69
Tabel 4.12.	Deskripsi Variabel Kompensasi .....	69
Tabel 4.13.	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	70
Tabel 4.14.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.15.	Uji Multikolonieritas .....	72
Tabel 4.16.	Uji Autokorelasi .....	72
Tabel 4.17.	Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	74
Tabel 4.18.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda (Anova) .....	75
Tabel 4.19.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda (Koefisien) .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran .....	43
Gambar 3.2 Desain Penelitian .....	46
Gambar 4.1. Struktur Organisasi .....	58
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	62
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan .....	63
Gambar 4.6. Uji Normalitas .....	71
Gambar 4.7. Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i> .....	73
Gambar 4.8. Rangkuman Hasil Analisis .....	78

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Responden

Lampiran 3. Rekap Data Kompensasi

Lampiran 4. Rekap Data Disiplin Kerja

Lampiran 5. Rekap Data Kinerja Karyawan

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 7. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran	9.	Hasil	Uji	Hipotesis
----------	----	-------	-----	-----------

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi perkembangan Perusahaan pada saat ini tidak terlepas dari keterkaitan Sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran terpenting dalam hal menjalankan sebuah Organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting baik dari Institusi maupun perusahaan. Dalam perkembangan terbaru saat ini, Karyawan merupakan aset bagi sebuah Perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Sejenak berpikir, alangkah rugi negara apabila jika banyak perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Manusia memang berjiwa kompleks dan sangat pelik untuk dipahami karena pada dasarnya sangat berbeda dengan mesin dan peralatan kerja lainnya.

Berkaitan dengan pentingnya sebuah Kompensasi, dan Disiplin kerja yang akan mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories yakni sebuah perusahaan yang bergerak di

bidang farmasi, sehingga dapat merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu hal ini akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat berarti bagi sebuah perusahaan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, maka semakin tinggi juga profit perusahaan. PT. Novell Pharmaceutical Laboratories juga telah menetapkan sebuah standar kinerja karyawan yang disesuaikan dengan bidang kerjanya. Berdasarkan penelitian awal pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Banyaknya permasalahan tersebut, seperti kurangnya pemberian kompensasi dan sulitnya akan kesadaran disiplin kerja.

PT. Novell Pharmaceutical Laboratories merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi yang lokasi plant nya berada di Bogor yang memiliki karyawan yang merupakan asset dalam perusahaan yang harus di perhatikan.

Kompensasi juga merupakan permasalahan yang pelik bagi kinerja karyawan, karena ini juga merupakan salah satu faktor terpenting yang harus di pertimbangkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi juga merupakan gambaran status sosial bagi para karyawan, tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai perlu berdasarkan penilaian prestasi, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan.

PT. Novell Pharmaceutical Laboratories adalah perusahaan farmasi yang bergerak dibidang farmasi obat yang lebih banyak produknya dijual untuk resep

dokter dirumah sakit dan untuk diekspor keluar negeri, dan memiliki moto “*We Are Dedicated To You*” Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan terhadap pelaksanaan disiplin kerja, seperti tingkat keterlambatan yang tinggi dan masih terdapat para karyawan yang mangkir. Permasalahan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories pada karyawan adalah masalah kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh indikasi-indikasi tersebut diatas.

PT. Novell Pharmaceutical Laboratories ini memiliki tingkat masalah kompensasi baik finansial maupun non finansial, tingkat pemberian kompensasi masih belum jelas perhitungannya, seperti tunjangan bonus pada karyawan yang seharusnya diberikan tetapi masih belum di dapatkan oleh para karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories.

Selain masalah kompensasi tersebut, disiplin kerja juga sering diperdebatkan dalam lingkungan kerja PT. Novell Pharmaceutical Laboratories. Tingkat kinerja karyawan menurun akibat tidak adanya kesadaran akan kepatuhan dalam ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan yang ada dalam perusahaan yang bersedia mematuhi peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing serta meningkatkan efisiensi.

Berdasarkan studi pendahuluan peneliti, bahwasannya pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan cenderung sangat mempengaruhi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kompensasi ini menunjukkan

bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dari hasil input dan output kerjanya. Pada beberapa departemen di pt. Novell ini masih sering terjadi kerja diluar jam kerja atau biasa disebut lembur dikarenakan para karyawan tersebut masih belum bisa bekerja sesuai dengan target. Disiplin kerja juga menjadi hal yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, tanpa rasa kedisiplinan yang besar para karyawan sulit untuk melakukan tugasnya sesuai dengan target perusahaan. Tinggi rendahnya suatu kinerja yang dicapai oleh karyawan ditentukan oleh pemberian kompensasi dan disiplin kerja dalam memacu peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NOVELL PHARMACEUTICAL LABORATORIES BOGOR”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell pharmaceutical laboratories Bogor . Dari pembatasan masalah diatas maka, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian diatas adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan pemikiran bagi PT Novell Pharmaceutical Laboratories dalam upaya mengambil kebijaksanaan yang berhubungan dengan kompensasi dan disiplin untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Karyawan atau Manajemen PT. Novell Pharmaceutical Laboratories

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi suatu bahan evaluasi dan tolak ukur terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia terkait tentang kompensasi dan disiplin kerja terhadap para karyawan di PT. Novell

Pharmaceutical Laboratories untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

3. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi terkait sdm ini, khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab. Uraian masing-masing bab sebagai berikut:

#### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Bab ini berisi hal-hal dan uraian yang akan di bahas dalam skripsi. Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan mengenai landasan teoritis, definisi dan penjelasan yang berkaitan dengan penyusunan penelitian. Pada bab ini berisikan tentang Teori dan Kerangka Berpikir Terdiri Dari Landasan

Teori, Penelitian Yang Relevan, Kerangka Berpikir dan Perumusan Masalah.

### **BAB 3. METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang mengenai tempat dan waktu penelitian, variabel penelitian yang digunakan, Metode Penelitian, Populasi Dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Teknik Analisis Data.

### **BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini dijabarkan mengenai tentang hasil penelitian yang didapat beserta pembahasan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

### **BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN**

Uraian tentang kesimpulan dan saran dari akhir penelitian.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Tugas Manajemen yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:10), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat".

Bohlarander dan Snell (2010:4), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi

suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menurut Sofyandi (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang berperan dalam hal merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengendalikan jalannya suatu kegiatan organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan rencana.

#### **2.1.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia ( karyawan ) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Menurut Henry Simamora (2006:42), tujuan manajemen sumber daya manusia juga dibedakan menjadi 4 tujuan, antara lain :

1. Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Tujuan organisasi ini maka, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Yang terpenting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui

aktivitasnya di dalam organisasi. Aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi

#### **2.1.1.2. Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

##### **1. Fungsi Manajerial**

###### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

###### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

###### **c. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job spesification*, *job reqrutment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **2.1.2. Kompensasi**

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi Panggabean (2005:181). Saydam (2008:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Werther dan Davis 1996:408 dalam (Wibowo, 2012:741). Kompensasi menurut Sastrohadiwiryo Dalam Buku Yuniarsih (2011: 125) adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran kepada perusahaan.

#### **2.1.2.1. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2011:121-122) adalah sebagai berikut:

##### **1. Ikatan Kerja Sama**

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

##### **2. Kepuasan Kerja**

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

### 3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

### 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adildan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif makastabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

### 6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga dapat diperoleh karyawan yang handal dan berkualitas serta dapat mempertahankan karyawan yang ada saat ini.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Kompensasi Menurut Notoatmodjo (2003:155) dalam Septawan (2014:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

##### **1. Produktivitas Kerja**

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan nonmaterial. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

##### **2. Kemampuan untuk Membayar**

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

##### **3. Ketersediaan untuk membayar**

Ketersediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

#### 4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

#### 5. Organisasi Karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.

#### 6. Berbagai Peraturan Perundang-undangan

Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga system perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain (Malayu, 2003: 127-129):

##### 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya hidup (cost of living)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

#### 7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.

#### 8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.

#### 9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat kompensasi rendah.

#### 10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko (financial dan keselamatan) yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar. Tetapi bila jenis dan sifat pekerjaan mudah dan resiko (financial dan kecelakaannya) kecil, tingkat balas jasanya relatif rendah.

### **2.1.2.3. Bentuk-bentuk Kompensasi**

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84) ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk kompensasi langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

## 1. Upah dan Gaji ( Kompensasi dalam bentuk langsung )

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya di bayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang di bayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang yang diberikan secara bulanan. Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu :

### a. Tingkat Bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung paada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

### b. Struktur Bayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

### c. Menentukan Bayaran Secara Individu

Penentuan pembayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

### d. Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang di dasarkan pada waktu (per jam, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

### e. Control Pembayaran

Control pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan factor utama dalam administrasi upah dan gaji.

Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengambangkan standard kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standard yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standard pembayaran upah.

## 2. Keuntungan dan Pelayanan

Keuntungan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat dilakukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Program benefit (keuntungan) bertujuan untuk memperkecil *turn over*, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria keuntungan adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk pegawai, adanya tim olah raga, kamar tamu pegawai, kafetaria pegawai, surat kabar perusahaan, took perusahaan, *discount* (potongan harga), produk perusahaan, ada program rekreasi atau darmawisata.

### 2.1.2.4. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:123-127) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

## 1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan system waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

## 2. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/ upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai

produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

### 3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

### 4. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi kita ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji/ upah/ upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik.

### 5. Waktu Pembayaran

Kompensasi artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan, dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turnover karyawan semakin besar.

Kesimpulannya adalah dasar penentuan kompensasi dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Sehingga kebijaksanaan kompensasi harus diatur dengan baik agar bermanfaat bagi banyak pihak.

#### **2.1.2.5. Asas-asas Kompensasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 122), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

##### **1. Asas Adil**

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

##### **2. Asas Layak dan Wajar**

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya

kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya.

#### **2.1.2.6. Indikator-indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007: 16) adalah:

##### **1. Gaji**

Gaji adalah Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

##### **2. Insentif**

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

##### **3. Upah**

Upah adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

##### **4. Premi**

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

#### 5. Pengobatan

Pengobatan adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

#### 6. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

Menurut Malayu hasibuan (2012;193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bejo Siswanto, 2010:291).

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun

Berdasarkan pendapat ahli diatas disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap kesadaran, kerelaan, dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

#### **2.1.3.1. Bentuk - bentuk Disiplin Kerja**

Malayu Mangkunegara (2011:129), mengemukakan bahwa terdapat tiga bentuk disiplin kerja yang digunakan antara lain:

##### **1. Disiplin preventif**

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

##### **2. Disiplin korektif**

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

##### **3. Disiplin Progresif**

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

#### **2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto (2010:292) tujuan dari disiplin kerja ada 2(dua) yaitu tujuan umum dan tujuan khusus :

##### **1. Tujuan umum**

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

## 2. Tujuan khusus

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat dilaksanakan pekerjaan sabaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sabaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

#### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi

juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

**2.1.3.4. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

#### **2.1.4. Kinerja**

Keberhasilan suatu organisasi dalam konteks mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keahlian sumber daya yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu diperlukan kinerja yang tinggi dari individu maupun kelompok penggerak kegiatan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Moehariono (2007:94), yaitu Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Abdullah, 2014:3 bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

#### **2.1.4.1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

#### **2.1.4.2. Standar Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009: 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran,

ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standard kinerja”.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3. Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi: efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing pekerjaan tentunya memiliki standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

#### **2.1.4.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Dimensi dan indikator dalam kinerja karyawan mengacu pada Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75), yaitu:

- a. Dimensi kualitas kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
  1. Kemampuan
  2. Keterampilan
  3. Hasil kerja
- b. Kuantitas kerja yang terdiri dari dua indikator :
  1. Waktu dalam bekerja
  2. Pencapaian target
- c. Kerjasama yang terdiri dari dua indikator:

1. Jalinan kerja
  2. Kekompakan
- d. Tanggung jawab
1. Hasil kerja
  2. Mengambil keputusan
- e. Inisiatif terdiri dari satu indikator yaitu :
1. Kemandirian

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2.**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Judul Penelitian	Metode	Hasil	Perbedaan
1.	Echa Siska Aprilia (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang 16 ilir Palembang	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan statistik dengan menggunakan sampel 25 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja dan besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi	Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian, jumlah sampel responden karyawan dan obyek penelitian terdahulu menggunakan perusahaan bank, sedangkan peneliti sekarang menggunakan

				kerja terhadap kinerja karyawan.	perusahaan manufaktur.
2.	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Metode penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan independen dengan menggunakan sampel 57 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian, dan jumlah sampel responden karyawan.
3.	Christia O. Posuma (2013)	Kompetensi, Kompensasi & Kepemimpinan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit	Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan teknik analisis regresi berganda, untuk melihat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, & kepemimpinan	Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian, dan jumlah sampel responden karyawan dan

		Ratumbuysang Manado	hubungan antar variabel dalam penelitian dengan menggunakan sampel 77 responden	berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	obyek penelitian terdahulu menggunakan rumah sakit, sedangkan peneliti sekarang menggunakan perusahaan manufaktur.
4.	Firziyanah Mustika Utami (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Omega Alpha land Depok	Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan sampel 41 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian dan jumlah sampel responden.
5.	Devi Dayang (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro	Metode penelitian yang digunakan adalah dengan teknik analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap	Perbedaan pada penelitian ini yaitu lokasi penelitian yang berbeda lokasi.

		kecil dan menengah pada Provinsi di Kalimantan Timur di Samarinda		kinerja karyawan	
6.	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Metode penelitian yang digunakan adalah dengan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan sampel 49 responden	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas sedangkan penulis menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas objek lokasi penelitian yang berbeda lokasi.
7.	Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Surya Indoprima	Metode penelitian yang digunakan adalah dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan sampel 42 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif	Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada lokasi dan sampel jumlah responden.

				terhadap kinerja karyawan	
--	--	--	--	---------------------------------	--

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

#### **2.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2013:117).

Kompensasi juga merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Echa Siska Aprilia (2017), Christia O Posuma (2013), dan Yuli Suwati (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, bahwa kompensasi memiliki korelasi dengan kinerja karyawan, dengan diberikannya kompensasi yang sesuai maka semakin mendorong karyawan bekerja lebih giat. Oleh karena itu dapat diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor.

#### **2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

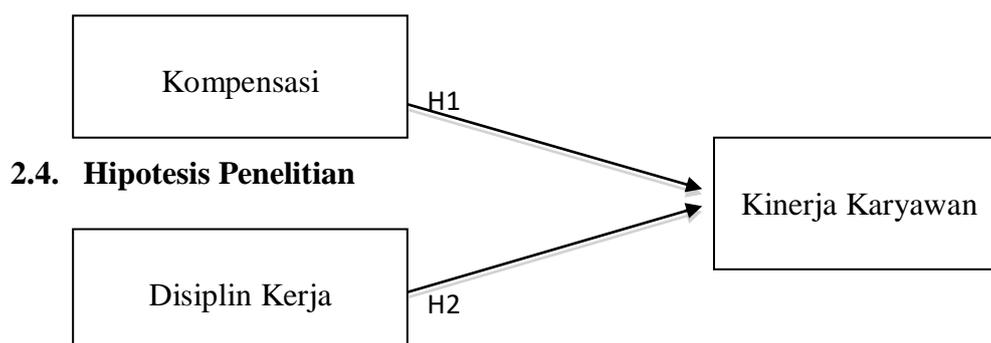
Disiplin kerja adalah Suatu sikap menghormati , menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bejo Siswanto, 2010:291).

Disiplin kerja sangat erat dampaknya terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka dampak terhadap pencapaian perusahaan pun semakin baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Dayang (2017), Firziyanah Mustika Utami (2014), dan Heny Sidanti (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, dengan peningkat disiplin kerja yang baik maka semakin terwujudnya kinerja yang bagus. Oleh karena itu dapat diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.3.**  
**Kerangka Pemikiran**



Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono: 2008). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor.

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor.

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories yang berlokasi di Jl. Wanaherang No. 35 Tlajung Udik, Gunung putri – Bogor 16962. pada bulan Juni 2019.

**Tabel 3.1.**  
**Rencana Penelitian**

No.	Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■	■									
2.	Penyusunan Proposal				■	■							
3.	Pengumpulan Data					■	■						
4.	Analisis Data							■	■				
5.	Penyusunan Laporan									■	■		

#### 3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Umar, 2005).

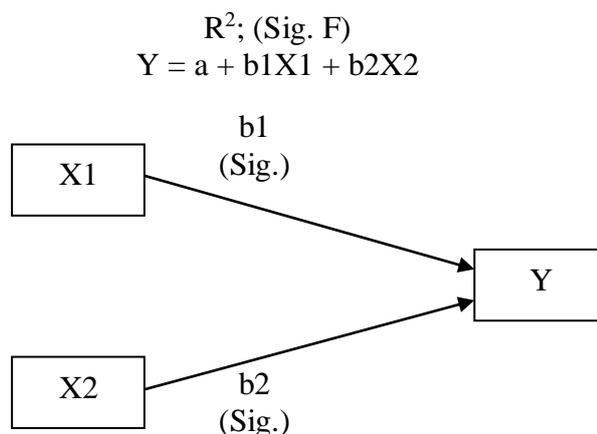
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka

atau skala numerik (Kuncoro, 2003:124). Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor .

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:59).

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel independen yang pertama yaitu kompensasi dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu disiplin kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 3.2.**  
**Desain Penelitian**



### 3.3. Operasional Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3.**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	No.Item
Kompensasi (X1) adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. (Saydam (2008:181))	Gaji	Skala Likert 1 - 5	1,2
	Insentif		3,4
	Upah		5
	Premi		6,7
	Pengobatan		8
	Asuransi		9,10
Disiplin Kerja (X2) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.  Malayu hasibuan (2012:193)	Taat terhadap aturan waktu	Skala Likert 1 - 5	1,2
	Taat terhadap peraturan perusahaan		3,4
	Taat dalam perilaku pekerjaan		5,6,7
	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan		8,9,10
	<i>Sumber : Singodimejo dalam Sutrisno (2011: 94)</i>		
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Skala Likert	1,2,3

<p>adalah kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Mangkunegara (2011)</p>		1 - 5	
	Kuantitas kerja		4,5
	Kerja sama		6,7
	Tanggung jawab		8,9
	Inisiatif		10
<p><i>Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75)</i></p>			

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor pada beberapa departemen yang berjumlah 1078 orang.

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi, (Sugiyono, 2008: 118). Sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin dengan margin eror 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :  $n$  = Jumlah sampel minimal  
 $N$  = Jumlah Populasi  
 $e$  = Level of error 10%

Maka peneliti dalam menentukan sampel menggunakan rumus slovin, yang dimana sample yang digunakan memiliki ketentuan, jumlah karyawan yaitu berjumlah 1078 orang, maka sampel yang kita ambil menggunakan rumus slovin dengan batas kesalahan 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90% adalah :

$$n = \frac{1078}{1 + 1078(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1078}{11,78}$$

$$n = 91,51 \text{ dibulatkan} = 92$$

Teknik pengambilan sampel ini adalah accidental sampling. Accidental sampling yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015:156).

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Dalam proses penyusunan skripsi ini, tentunya membutuhkan data yang bersifat obyektif, maka dalam memperoleh data-data tersebut dilakukan serangkaian penelitian penelitian untuk memperoleh data tersebut baik teori yang

berkaitan dengan masalah maupun hal-hal praktis yang diperoleh dari observasi itu sendiri yang perlu digunakan untuk melakukan suatu analisa. Dalam rangka memperoleh data-data yang nyata, maka penulis menggunakan teknik atau cara pengumpulan data seperti:

1. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories.
2. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

Menurut Sugiyono (2001:132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini digunakan instrument penelitian berupa kuesioner.

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diukur menggunakan skala likert (*Likert Summated Ratings*) sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Skala Likert**

No	Pernyataan	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6. Instrument Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41).

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2006: 45). Validitas data diukur dengan menggunakan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  ( $r$  *product moment*). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

#### 3.6.2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji

reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

### **3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1. Metode Analisis**

Analisis data menggunakan software SPSS, Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

##### **a. Uji Normalitas**

Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan meliputi garis diagonalnya (Ghozali, 2016).<sup>45</sup> Untuk mendeteksi normalitas baik menggunakan kurva persebaran data berupa curve normal dan normal plot dimana bila data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas atau menggunakan uji

Kolmogorov-Sminornov, dengan kriteria nilai  $p$ value  $< 0,05$  berarti terdistribusi tidak normal.

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi variabel-variabel independen di antara satu dengan yang lainnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolineritas dilakukan dengan melihat Tolerance Value dan VIF (Variance Inflation Factor) dengan bantuan program IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS), yang mana apabila nilai Tolerance Value di bawah 0,10 dan VIF di atas 10, maka data mengalami gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016). Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai Tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan

data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghazali, 2011: 139-143).

**Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan dari beberapa variabel:

- a. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) nol, berarti variabel bebas sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b. Koefisien mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel (X).

Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda

### **Model Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model persamaan regresi linier ganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

### **Pengujian Hipotesis**

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

## 1. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05 (Ghozali, 2016). Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Setelah dilakukan Uji  $F_{hitung}$  penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini:

1.  $H_1 =$  diterima jika sig  $F_{hitung} <$  dari **0,05**, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2.  $H_1 =$  ditolak jika sig  $F_{hitung} >$  dari **0,05**, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

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

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value)  $< 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

#### **4.2. Sejarah PT. Novell Pharmaceutical Laboratories**

PT. Novell Pharmaceutical Laboratories adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang industri farmasi di Indonesia. Sejarah berdirinya PT. Novell Pharmaceutical Laboratories didirikan pada tahun 1998. Berdirinya PT. Novell Pharmaceutical Laboratories tidak terlepas dari dampak meningkatnya kecenderungan efisiensi dalam industri farmasi serta arus globalisasi. Berdirinya PT. Novell Pharmaceutical Laboratories adalah akibat dari merger antara perusahaan raksasa di bidang farmasi yaitu Glaxo Internasional dengan Burrough Wellcome di mana merger tersebut sudah terselenggara sejak tahun 1996, maka dengan merger tersebut terciptalah perusahaan baru yang bernama PT. Novell Pharmaceutical Laboratories.

Bisnis PT. Novell Pharmaceutical Laboratories semenjak berdirinya sudah mempunyai komitmen untuk menyediakan produk kesehatan yang mempunyai mutu yang tinggi bagi masyarakat dengan begitu PT. Novell Pharmaceutical Laboratories senantiasa berfokus kepada para pelanggan, apa yang menjadi keperluan dari pada para pelanggan, kemudian dari situ muncul lah ide-ide untuk.

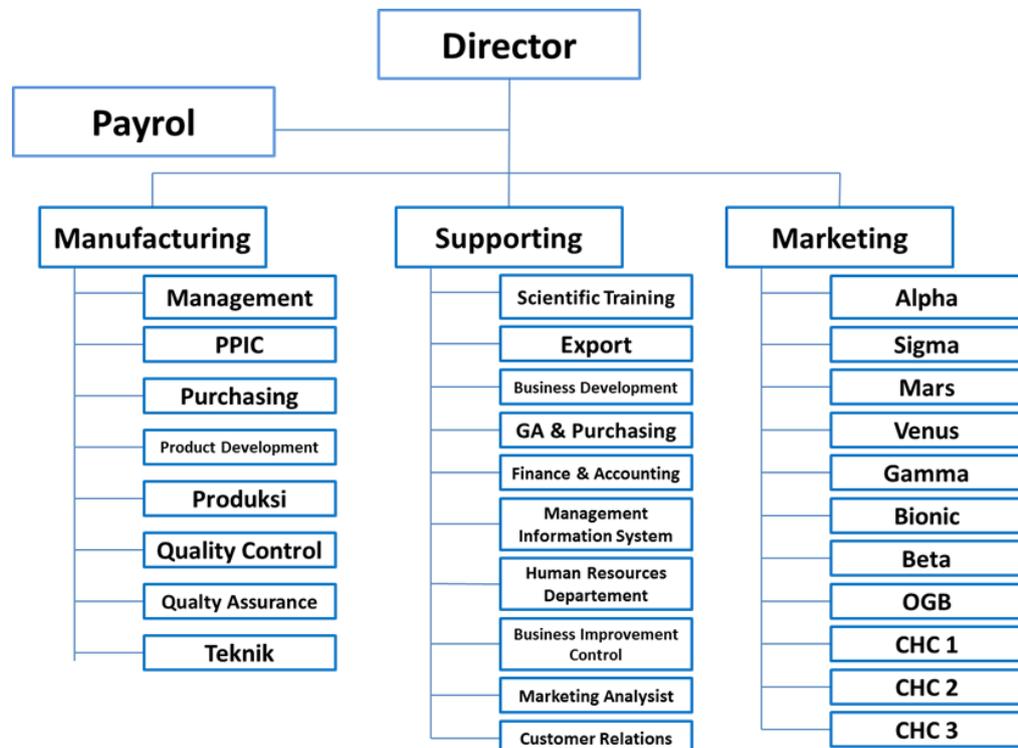
Produk yang bermutu tinggi serta mengandung manfaat untuk kehidupan Produk sendiri, juga melakukan jalinan kerja sama dengan perusahaan multinasional lainnya di dalam rangka menjual produk dari perusahaan-perusahaan multinasional tersebut yang di perlukan oleh para pelanggan.

## 1. Visi dan Misi

PT. Novell Pharmaceutical Laboratories memiliki visi dan misi “we are dedicated to you”, untuk mencapai PT. Novell Pharmaceutical Laboratories bertekad mencapai kepuasan pelanggan (pasien dan *medical community*) yang memproduksi atau menyuplai obat yang berkualitas dan tingkat biaya yang efisien serta mutu obat yang efektif untuk penyakit tersebut dan aman bagi penggunaanya.

## 2. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Novell Pharmaceutical Laboratories



### 4.1.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dari beberapa departemen di PT Novell Pharmaceutical Laboratories Sebanyak 92 responden.

Dari kuesioner yang diisi responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Hal ini sebagaimana dalam penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	40	43 %
Perempuan	52	57 %
Total	92	100 %

*Sumber : PT. Novell Pharmaceutical Laboratories 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 57 %, sedangkan laki-laki 43 %. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2

Grafik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dalam berkaitan dengan perilaku individu, tingkat pendidikan biasanya menunjukkan gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

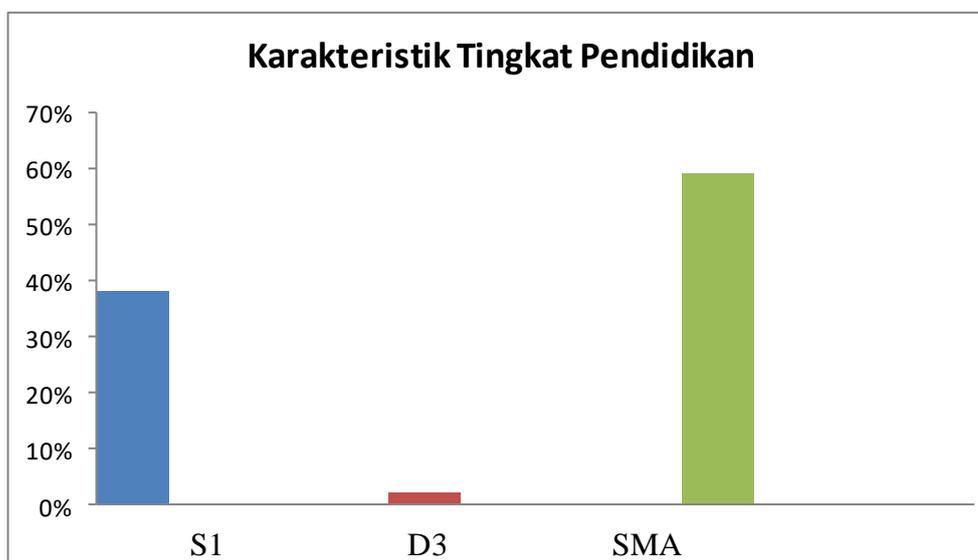
No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	S1	35	38 %
2.	D3	2	2 %
3.	SMA	55	59 %
	Jumlah	92	100 %

Sumber : PT. Novell Pharmaceutical Laboratories 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari responden berpendidikan S1 sebanyak 35 responden atau 38 %, berpendidikan D3 sebanyak 2 responden atau 2 %, dan berpendidikan SMA sebanyak 55 atau 59 %. Perbandingan responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.3**

**Grafik Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**



c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Tingkat usia dapat memberikan perbedaan juga pada perilaku seseorang. Hal ini sebagaimana dalam penyajian data responden berdasarkan tingkat usia adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

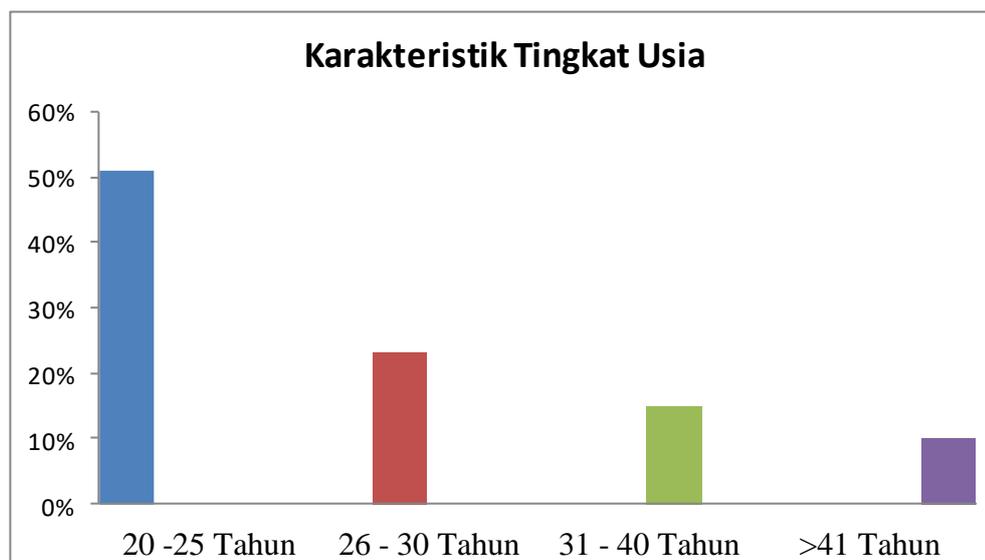
No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20 – 25 tahun	47	51 %
2.	26 – 30 tahun	22	23 %
3.	31 – 40 tahun	14	15 %
4.	>41 tahun	9	10 %
	Jumlah	92	100 %

Sumber : PT. Novell Pharmaceutical Laboratories 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari responden yang berusia 20 - 25 tahun sebanyak 47 responden atau 51%, berusia 26 – 30 tahun sebanyak 22 responden atau 23 %, berusia 31 – 40 tahun sebanyak 14 atau 15 %, dan berusia >41 tahun sebanyak 9 atau 10 %, Perbandingan responden berdasarkan tingkat usia dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.4**

**Grafik Data Responden Berdasarkan Tingkat Usia**



#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Dalam berkaitan dengan pekerjaan, status pekerjaan biasanya menunjukkan gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Dengan status pekerjaan yang dimiliki responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

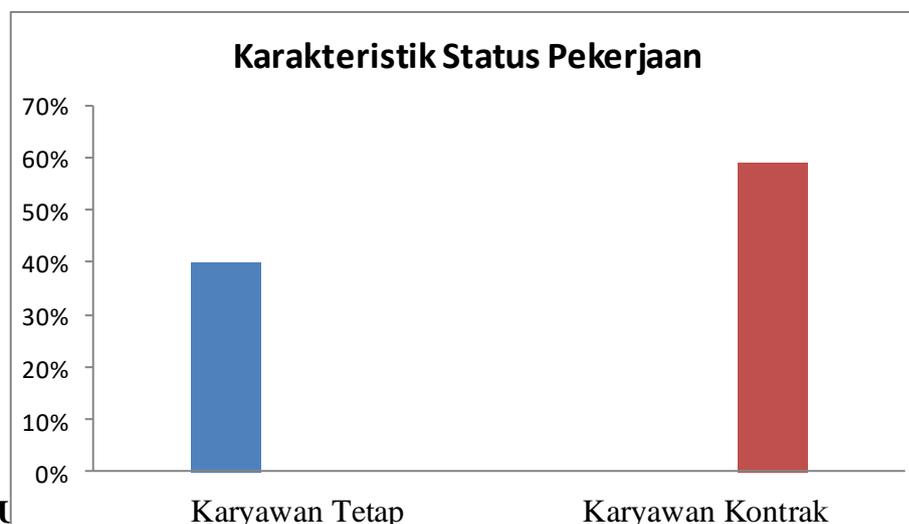
No.	Status Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1.	Karyawan Tetap	37	40 %
2.	Karyawan Kontrak	55	59 %
	Jumlah	92	100 %

*Sumber : PT. Novell Pharmaceutical Laboratories 2019*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berstatus karyawan tetap sebanyak 37 responden atau 40 %, sedangkan yang berstatus karyawan kontrak sebanyak 55 responden atau 59 %. Perbandingan responden berdasarkan tingkat usia dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.5**

**Grafik Data Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**



4.1.3 U

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada keempat variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Hasil uji validitas variabel kompensasi yang dilakukan menggunakan *SPSS versi 16 for Windows* yang disajikan pada tabel berikut dengan jumlah item 10 pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Variabel Kompensasi**

	$r_{hitung}$	> <	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0.471	>	0.205	Valid
X1.2	0.444	>	0.205	Valid
X1.3	0.556	>	0.205	Valid
X1.4	0.648	>	0.205	Valid
X1.5	0.497	>	0.205	Valid
X1.6	0.684	>	0.205	Valid
X1.7	0.310	>	0.205	Valid
X1.8	0.306	>	0.205	Valid
X1.9	0.312	>	0.205	Valid
X1.10	0.349	>	0.205	Valid

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Jumlah responden  $n = 92$  dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $n - 2 = 92 - 2 = 90$  dan  $alpha = 0.05$  di dapat dari  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table dan nilai positif, maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil uji

mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel untuk seluruh item, maka dari 10 item pernyataan atau indikator atau butir pengukuran variabel Kompensasi (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha  $>$  0.6. Uji reliabilitas variabel kompensasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0.769 > 0.6$ ) maka variabel kompensasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

## 2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja yang dilakukan menggunakan *SPSS versi 16 for Windows* yang disajikan pada tabel berikut dengan jumlah item 10 pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

	$r_{hitung}$	> <	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0.277	>	0.205	Valid
X2.2	0.272	>	0.205	Valid
X2.3	0.552	>	0.205	Valid
X2.4	0.706	>	0.205	Valid
X2.5	0.304	>	0.205	Valid
X2.6	0.291	>	0.205	Valid
X2.7	0.225	>	0.205	Valid
X2.8	0.683	>	0.205	Valid
X2.9	0.639	>	0.205	Valid
X2.10	0.574	>	0.205	Valid

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Uji validitas variabel disiplin kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Corrected Item-Total Correlation  $>$  0.05) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel disiplin kerja seluruhnya valid.

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	10

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Uji reliabilitas variabel disiplin kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0.784 > 0.6$ ) maka variabel kompensasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

### 3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan *SPSS versi 16 for Windows* yang disajikan pada tabel berikut dengan jumlah item 10 pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

	$r_{hitung}$	> <	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0.495	>	0.205	Valid
Y.2	0.479	>	0.205	Valid
Y.3	0.427	>	0.205	Valid
Y.4	0.770	>	0.205	Valid
Y.5	0.303	>	0.205	Valid
Y.6	0.792	>	0.205	Valid
Y.7	0.301	>	0.205	Valid
Y.8	0.286	>	0.205	Valid
Y.9	0.266	>	0.205	Valid
Y.10	0.770	>	0.205	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah 2019

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$ . Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0.807 > 0.6$ ) maka variabel kinerja karyawan yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

#### 4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel penelitian sehingga dapat persepsi yang diberikan para responden terhadap variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis deskripsi dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden yang kemudian di cari nilai rata-rata dan di nilai dengan rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

**Tabel 4.11**  
**Rentang Skala Kompensasi, Disiplin Kerja & Kinerja Karyawan**

1) No.	2) Nilai			3) Keterangan
4) 1	5) 10	6) Sampai	7) 18	8) Sangat Tidak Baik
9) 2	10) 18,1	11) Sampai	12) 26,1	13) Tidak Baik
14) 3	15) 26,2	16) Sampai	17) 34,2	18) Sedang
19) 4	20) 34,3	21) Sampai	22) 42,3	23) Baik
24) 5	25) 42,4	26) Sampai	27) 50,4	28) Sangat Baik

#### 1. Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)

Data variabel kompensasi berasal dari jawaban dapat di jelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Kompensasi**  
**Statistics**

Kompensasi		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		33.98
Median		34.00
Std. Deviation		6.730
Minimum		21
Maximum		48

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Untuk Variabel kompensasi pada tabel 4.12 berada di rata-rata (mean) 33.98 dengan rentang skala 26,2 sampai 34,2 dikategorikan sedang, artinya

kompensasi di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories menurut persepsi responden sedang.

## 2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Data variabel disiplin kerja berasal dari jawaban dapat di jelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Disiplin Kerja**  
**Statistics**

Disiplin Kerja		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		39.17
Median		40.00
Std. Deviation		5.440
Minimum		23
Maximum		50

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Untuk Variabel disiplin kerja pada tabel 4.13 berada di rata-rata (mean) 39.17 dengan rentang skala 34,3 sampai 42,3 dikategorikan baik, artinya disiplin kerja di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories menurut persepsi responden baik.

## 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data variabel kinerja karyawan berasal dari jawaban dapat di jelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Kinerja Karyawan**  
**Statistics**

Kinerja Karyawan		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		38.97
Median		39.00
Std. Deviation		4.075
Minimum		30
Maximum		49

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Untuk Variabel kinerja karyawan pada tabel 4.14 berada di rata-rata (mean) 38.97 dengan rentang skala 34,3 sampai 42,3 dikategorikan baik, artinya kinerja karyawan di PT. Novell Pharmaceutical Laboratories menurut persepsi responden baik.

#### 4.1.5 Analisis Data

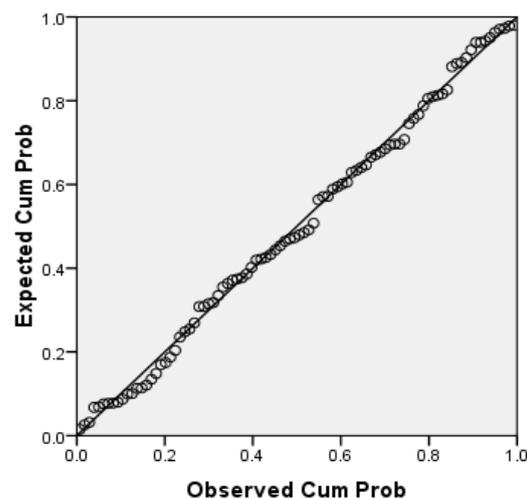
##### 1. Uji Normalitas

**Gambar 4.6**

(Normal P-Plot)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.999	1.001
	Disiplin Kerja	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada gambar 4.6 menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance. Hasil pengolahan dengan program *SPSS 16* menghasilkan perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.15**

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti bebas dari masalah multikolineritas. Dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu kurang dari 10. Berdasarkan hasil diatas

maka data tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel dalam model regresi pada penelitian ini.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji Durbin – Watson hasil pengolahan SPSS digunakan untuk mengetahui terpenuhi tidaknya asumsi non autokorelasi. Hasil pengujian data diperoleh hasil berikut :

**Tabel 4.16**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1.875

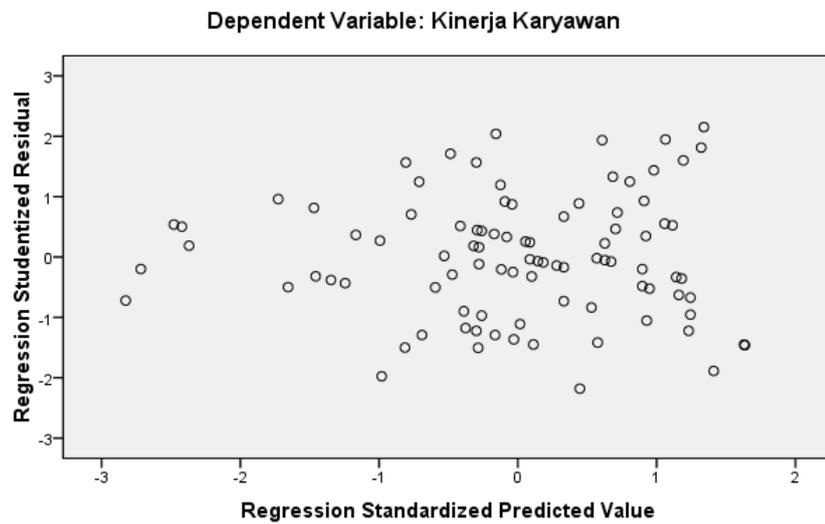
*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.875. Nilai DW termasuk dalam range  $1,65 < DW (1.875) < 2.35$  yang berarti tidak terdapat autokorelasi. Hasil ini menunjukkan bahwan data dapat dipakai untuk uji analisis regresi.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Gambar 4.7**  
**Scatterplot**



Dari gambar 4.7 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik hasil perhitungan relatif menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu.

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

**Model Summary**

**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 <sup>a</sup>	.228	.211	3.620

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Nilai R pada tabel diatas menunjukkan nilai 0.478, dan nilai r square sebesar 0.228 sehingga nilai koefisien determinan sebesar 22.8 %. Hal ini variabel Kompensasi dan Disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 22.8 % terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisannya ( 100 – 22.8 ) = 77.2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.18**

**Anova Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.861	2	172.430	13.161	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1166.041	89	13.102		
	Total	1510.902	91			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.19**

**Koefisien Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.751	3.315		6.863	.000
	Kompensasi	.088	.056	.145	1.553	.124
	Disiplin Kerja	.338	.070	.451	4.844	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2019*

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 21.751 + 0.088X_1 + 0.338X_2 .$$

(0.124)      (0.000)

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai a = 22.751

Tanpa adanya pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 22.751

- b. Nilai b<sub>1</sub> = 0.088

Koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0.088 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor kompensasi akan meningkatkan nilai hasil kinerja karyawan sebesar 0.088 . Dan sebaliknya jika skor kompensasi turun satu skor, maka nilai hasil kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.088 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

- c. Nilai b<sub>2</sub>

Koefisien regresi X<sub>2</sub> sebesar 0.338 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu skor disiplin kerja akan meningkatkan nilai hasil kinerja karyawan sebesar 0.338. Dan sebaliknya jika skor disiplin kerja turun satu skor, maka nilai hasil kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.338 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

#### 4.1.6. Pengujian Hipotesis

Uji kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R square = 0.228 dengan nilai sig F = 0.000.

Berdasarkan hasil olah data diatas, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika Probabilitas sig.  $> a$  atau t hitung  $< t$  tabel , maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. Jika Probabilitas sig.  $< a$  atau t hitung  $> t$  tabel , maka Ho ditolak dan Ha diterima

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung (1.553)  $< t$  tabel (1.662) atau sig (0.124)  $> 0.05$  sehingga Ho diterima dan Ha ditolak atau variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t hitung (4.844)  $> t$  tabel (1.662) atau sig (0.000)  $< 0.05$  sehingga Ho ditolak dan

Ha diterima atau variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

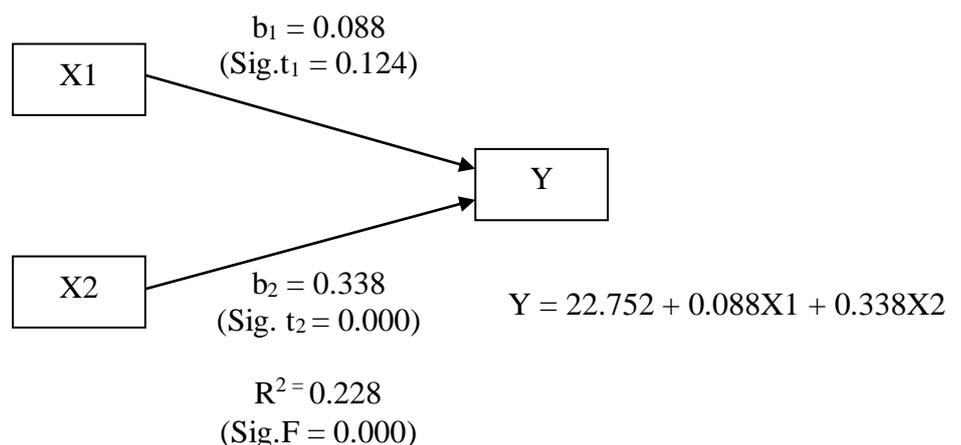
#### 4.2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode statistik. Penelitian ini melibatkan 92 responden karyawan pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor.

Dengan demikian diperoleh beberapa temuan sebagai berikut:

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap variabel Kompensasi (X1) cenderung sedang, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) cenderung baik.

**Gambar 4.8**  
**Rangkuman Hasil Analisis**



Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 22.8 % variasi Kinerja Karyawan karena masukan faktor Kompensasi dan Disiplin Kerja.

1. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor. Hasil yang diperoleh  $t$  hitung sebesar  $(1.553) < t \text{ tabel } (1.662)$  dan tingkat signifikansi  $t$  lebih besar dari  $0.05$ ,  $\text{sig } (0.124) > 0.05$ . Maka  $H_a$  dalam penelitian ini “kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Echa Siska Aprilia (2017), Christia O Posuma (2013), dan Yuli Suwati (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories. Hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai  $t$  hitung sebesar  $(4.844) > t \text{ tabel } (1.662)$  atau  $\text{sig } (0.000) < 0.05$ , maka  $H_a$  dalam penelitian ini “disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya dan dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Devi Dayang (2017), Firzianah Mustika Utami (2014), dan Heny Sidanti (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manager HRD PT. Novell Pharmaceutical Laboratories memberikan sanksi kepada seluruh karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dengan adanya pemberian teguran berupa lisan dan surat, namun pada kenyataannya tingkat kedisiplinan masih kurang dihiraukan.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor. Dari tujuan penelitian yang diajukan, maka dari pembahasan data yang telah dilakukan dan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

- 1.) Tidak terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor
- 2.) Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Bogor

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memiliki beberapa saran kepada pihak-pihak tertentu, diantaranya:

- 1.) Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, meskipun kompensasi telah diberikan sesuai dengan hasil kinerja karyawan. Karena itu pihak manajemen perusahaan harus meninjau kembali program pemberian kompensasi agar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.) Disiplin kerja

Diharapkan Manager HRD PT. Novell Pharmaceutical Laboratories memberikan masukan dan arahan kepada karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja agar nantinya karyawan tidak melanggar standar prosedur yang berlaku. Dan juga dapat diberikan sanksi-sanksi tegas jika karyawan melanggar peraturan agar kinerja karyawan lebih ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain karena semakin banyak variabel yang diteliti maka semakin banyak temuan yang didapatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. A Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.Si., Psi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aditya Satria Nanda (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto dan Cafe Purwokerto*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Andry Armansyah, dkk (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu*. Jurnal: Universitas Tadulako.
- Any Isvandiari dan Lutfiatul F (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. Jurnal: STIE ASIA Malang.
- Aristya Ulin Nasichah (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara*. Skripsi: UIN Walisongo Semarang
- Bejo Siswanto.(2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Surya Indoprima*. Skripsi: Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Christia O Posuma (2013). *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado*. Jurnal: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Devi Dayang (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro kecil daan menengah pada Provinsi di Kalimantan Timur di Samarinda*. Jurnal: Universitas Mulawarman Samarinda.
- Echa Siska Aprilia (2017). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*. Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang.
- Firziyanah Mustika Utami (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Omega Alpha land Depok*. Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*, Gunung Agung, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heny Sidanti (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal: STIE Dharma Iswara Madiun.
- Medi prakoso (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi dan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. (2017). *Penelitian Metode & Analisis*. Cetakan ke III. Semarang : Badan Penerbit CV Agung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yuli Suwati (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Jurnal: Universitas Mulawarman

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Perkenankan saya mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta memohon bantuan bapak dan ibu untuk mengisi angket ini guna menyusun tugas akhir kuliah saya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Novell Pharmaceutical Laboratories”**

Berkenaan dengan hal tersebut saya mohon untuk diisi dengan benar. Jawaban yang benar adalah apa yang sesuai dengan keadaan dan pendapat bapak dan ibu sekalian. Identitas angket hanya untuk memudahkan pengolahan data peneliti dan akan dijaga kerahasiaannya. **Angket ini tidak akan berpengaruh pada posisi dan jabatan bapak ibu sekalian selaku karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories.**

Terima kasih atas kesediaan bapak ibu sekalian untuk berpartisipasi dalam mengisi angket penelitian ini. Semoga Tuhan Yang Maha Agung membalas kebaikan bapak ibu sekalian.

Peneliti,

Yohana Dian Pasa

### A. Petunjuk

1. Tulislah identitas bapak/ibu dengan benar terlebih dahulu
2. Angket ini tidak berpengaruh pada Jabatan bapak/ibu
3. Jawablah sesuai dengan kondisi diri bapak/ibu
4. Jawablah dengan memilih salah satu dari empat alternatif jawaban kemudian berilah tanda cek (√) pada jawaban bapak/ibu pada kolom yang tersedia:

**SS** : Sangat Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**S** : Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**CS** : Cukup Setuju

### B. Identitas

5. Nama (Tidak perlu diisi) :
6. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
7. Usia :  20 – 25 tahun  31 – 40 tahun  
 26 – 30 tahun  >41 tahun
8. Pendidikan :  S1  SMA  
 D3
9. Status Pekerjaan :  Karyawan tetap  
 Karyawan Kontrak

### C. Pernyataan

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Kompensasi					
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan					
2.	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					

3.	Pemberian bonus tahunan dari perusahaan selalu tepat waktu					
4.	Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
5.	Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan penempatan kerja					
6.	Besarnya premi yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja					
7.	Pemberian premi sudah sesuai dengan harapan karyawan					
8.	Perusahaan mengcover seluruh biaya pengobatan karyawan					
9.	Terdapat asuransi kesehatan bagi karyawannya					
10.	Karyawan merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	<b>Disiplin Kerja</b>					
1.	Karyawan bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan					
2.	Karyawan berusaha datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
3.	Karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya					
4.	Karyawan siap dimutasikan apabila melanggar disiplin kerja					
5.	Karyawan selalu menggunakan waktu dengan baik agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu					
6.	Karyawan selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh					
7.	Karyawan dalam bekerja selalu saling menghormati antar karyawan					
8.	Karyawan bekerja sesuai dengan standar prosedur yang berlaku di perusahaan					

9.	Karyawan selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan					
10.	Selalu berdiskusi dalam bekerja terhadap rekan kerja					

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	<b>Kinerja Karyawan</b>					
1.	Selalu teliti dalam bekerja					
2.	Cepat tanggap dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan					
3.	Karyawan dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja					
4.	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
5.	Mampu memenuhi target pekerjaan					
6.	Membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					
7.	Selalu berdiskusi dengan pimpinan apabila ada kesulitan dalam bekerja					
8.	Mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan					
9.	Bekerja sesuai dengan jobdesk nya masing-masing					
10.	Mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi perusahaan					

## Lampiran 2. Lampiran Data Responden

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Status Pekerjaan
1	P	20-25	SMA	Kontrak
2	L	31-40	S1	Tetap
3	L	26-30	S1	Tetap
4	P	20-25	S1	Kontrak
5	P	20-25	S1	Tetap
6	L	20-25	SMA	Kontrak
7	L	20-25	SMA	Kontrak
8	P	20-25	SMA	Kontrak
9	L	31-40	SMA	Kontrak
10	P	20-25	SMA	Kontrak
11	P	20-25	SMA	Kontrak
12	P	20-25	S1	Kontrak
13	L	26-30	S1	Tetap
14	L	26-30	SMA	Kontrak
15	P	20-25	SMA	Kontrak
16	P	20-25	SMA	Kontrak
17	P	20-25	S1	Kontrak
18	L	26-30	SMA	Kontrak
19	P	20-25	SMA	Kontrak
20	P	20-25	SMA	Kontrak
21	P	31-40	SMA	Kontrak
22	L	20-25	SMA	Kontrak
23	L	26-20	SMA	Tetap
24	L	26-30	D3	Kontrak
25	L	26-30	S1	Kontrak
26	L	20-25	SMA	Kontrak
27	P	26-30	S1	Kontrak
28	L	26-30	SMA	Kontrak
29	P	20-25	S1	Tetap
30	P	20-25	S1	Kontrak
31	P	20-25	S1	Tetap
32	L	31-40	SMA	Kontrak
33	L	31-40	SMA	Kontrak

34	L	20-25	SMA	Kontrak
35	L	26-30	S1	Tetap
36	L	31-40	SMA	Tetap
37	L	26-30	SMA	Kontrak
38	L	26-30	SMA	Kontrak
39	P	20-25	SMA	Kontrak
40	P	20-25	SMA	Kontrak
41	L	31-40	SMA	Kontrak
42	L	>41	SMA	Tetap
43	L	26-30	SMA	Kontrak
44	L	>41	SMA	Tetap
45	L	>41	SMA	Tetap
46	P	20-25	SMA	Kontrak
47	P	20-25	SMA	Kontrak
48	P	20-25	SMA	Kontrak
49	L	20-25	SMA	Kontrak
50	P	20-25	S1	Tetap
51	L	20-25	SMA	Kontrak
52	P	20-25	SMA	Kontrak
53	P	20-25	S1	Kontrak
54	P	20-25	S1	Tetap
55	P	31-40	S1	Tetap
56	P	26-31	S1	Tetap
57	P	26-30	SMA	Tetap
58	L	26-30	S1	Tetap
59	L	20-15	SMA	Kontrak
60	L	20-25	SMA	Kontrak
61	P	20-25	S1	Tetap
62	P	26-30	S1	Tetap
63	L	>41	SMA	Tetap
64	L	31-40	SMA	Kontrak
65	L	31-40	SMA	Tetap
66	L	31-40	SMA	Tetap
67	P	20-25	SMA	Kontrak
68	P	>41	SMA	Tetap
69	P	31-40	D3	Tetap
70	P	31-40	S1	Tetap
71	P	>41	S1	Tetap
72	P	>41	SMA	Tetap

73	P	20-25	SMA	Kontrak
74	P	20-15	SMA	Kontrak
75	P	>41	SMA	Kontrak
76	L	26-30	S1	Tetap
77	L	26-30	S1	Tetap
78	P	20-25	SMA	Tetap
79	L	20-25	SMA	Kontrak
80	L	26-30	SMA	Kontrak
81	P	>41	S1	Tetap
82	L	20-25	S1	Kontrak
83	P	26-30	S1	Tetap
84	P	26-30	S1	Tetap
85	P	20-25	SMA	Kontrak
86	P	20-25	S1	Tetap
87	P	20-25	S1	Kontrak
88	P	20-25	S1	Kontrak
89	P	31-40	S1	Tetap
90	P	20-25	S1	Kontrak
91	P	20-25	SMA	Kontrak
92	P	20-25	S1	Tetap
Total			92	

### Lampiran 3. Rekap Data Kompensasi

Responden	Item Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	2	2	5	2	2	5	5	5	35
2	4	3	2	5	4	3	4	2	4	3	34
3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	22
4	2	5	1	1	1	1	2	3	3	3	22
5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
6	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	28
7	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
8	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	37
9	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	38
10	3	4	5	4	3	4	3	3	5	3	37
11	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	36
12	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	32
13	1	1	5	5	5	5	5	4	4	3	38
14	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	29
15	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	37
16	2	4	3	2	4	3	3	2	4	4	31
17	2	4	2	4	4	3	1	3	2	2	27
18	2	1	1	3	3	4	1	5	5	5	30
19	1	4	2	2	4	4	1	3	4	4	29
20	4	4	2	2	5	4	1	3	3	4	32
21	1	2	2	4	4	4	2	2	4	4	29
22	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	32
23	1	1	2	2	4	4	3	3	3	3	26
24	1	4	3	4	4	3	3	2	4	4	32
25	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	25
26	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28
27	3	1	4	2	3	2	3	3	4	3	28
28	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
29	3	4	1	1	2	3	3	3	3	3	26
30	3	2	1	2	3	2	3	3	1	1	21
31	2	2	1	3	3	2	2	4	2	1	22
32	3	4	4	1	2	3	1	4	4	5	31
33	3	4	4	2	2	3	5	4	4	4	35
34	2	3	4	5	5	4	3	2	4	4	36
35	3	4	5	4	3	4	3	5	3	5	39
36	3	4	5	5	3	4	4	3	4	5	40
37	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	36

38	3	4	3	5	4	3	4	3	1	3	33
39	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34
40	1	3	5	4	3	4	3	1	4	3	31
41	4	2	1	2	3	4	3	4	5	4	32
42	4	1	3	1	1	1	3	3	3	4	24
43	4	3	2	2	2	1	4	4	1	5	28
44	2	4	4	1	1	1	3	4	4	4	28
45	3	4	3	1	1	1	4	4	2	4	27
46	3	4	1	1	1	1	4	4	3	3	25
47	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	31
48	3	4	2	2	3	3	3	3	4	1	28
49	4	2	4	1	1	1	2	3	2	1	21
50	4	3	4	2	3	3	2	1	4	5	31
51	1	3	1	1	2	2	4	1	5	5	25
52	3	2	1	1	3	4	3	1	5	5	28
53	3	5	4	4	5	4	4	5	2	5	41
54	2	1	5	2	2	2	2	5	5	4	30
55	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	35
56	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	24
57	2	2	4	1	4	4	1	1	3	3	25
58	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	25
59	3	3	3	4	4	3	3	1	5	2	31
60	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	42
61	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	41
62	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	40
63	5	4	5	4	4	5	3	4	1	5	40
64	4	4	4	5	4	5	2	3	4	4	39
65	4	5	4	5	4	5	2	4	5	5	43
66	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	43
67	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
68	5	4	4	4	5	4	2	4	4	1	37
69	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
70	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	43
71	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	41
72	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	42
73	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
74	5	4	5	5	4	5	3	2	5	5	43
75	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
76	4	5	4	5	4	5	2	5	5	5	44
77	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
78	4	5	5	5	5	5	4	2	3	4	42

79	4	5	4	5	4	5	2	2	3	2	36
80	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	42
81	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
82	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	43
83	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	34
84	3	4	4	5	4	3	1	4	4	4	36
85	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	33
86	4	1	3	4	3	3	2	4	4	4	32
87	4	4	2	5	4	3	4	3	4	3	36
88	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	37
89	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	34
90	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	35
91	4	4	3	5	4	4	2	3	4	4	37
92	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	39

**Lampiran 4. Rekap Data Disiplin Kerja**

Responden	Item Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
2	3	3	5	4	4	3	4	5	5	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	26
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
6	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
7	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	42
8	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	36
9	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	42
10	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	46
11	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	33
12	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	35
13	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
15	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
21	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
24	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	45
25	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
26	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
28	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	40
29	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	39
30	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
31	4	1	2	3	3	3	4	3	3	2	28
32	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	41
33	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	38
34	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	44
35	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	46
36	2	4	3	4	4	3	5	4	4	3	36
37	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37

38	1	3	5	3	4	4	5	3	3	5	36
39	3	4	3	3	2	3	5	3	3	3	32
40	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	30
41	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	39
42	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47
43	5	4	2	3	3	5	4	3	3	2	34
44	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	40
45	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
46	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	40
47	4	3	5	5	5	2	4	5	5	5	43
48	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5	39
49	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	33
50	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
51	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	42
52	4	4	5	4	4	1	3	4	4	5	38
53	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	43
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
56	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	34
57	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	42
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	2	1	5	2	4	1	1	2	26
60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
61	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4	38
62	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
63	4	4	3	4	4	1	5	4	4	3	36
64	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	42
65	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	42
66	4	5	5	3	5	4	5	3	3	5	42
67	5	4	1	3	4	5	4	3	3	1	33
68	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	42
69	4	5	1	3	4	5	4	3	3	1	33
70	4	5	5	1	4	4	5	1	1	5	35
71	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	42
72	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	39
73	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
74	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
75	4	4	1	4	3	5	5	4	4	1	35
76	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
77	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	43
78	4	5	1	5	4	4	5	5	5	1	39

79	5	4	5	1	5	3	4	1	1	5	34
80	5	4	1	3	4	5	4	3	3	1	33
81	5	4	4	3	5	4	5	3	3	4	40
82	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
83	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
84	2	4	1	2	3	1	5	2	2	1	23
85	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	35
86	4	4	5	5	4	1	5	5	5	5	43
87	3	4	2	2	3	1	4	2	2	2	25
88	4	3	1	4	4	1	4	4	4	1	30
89	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	39
90	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
91	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
92	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44

### Lampiran 5. Rekap Data Kinerja Karyawan

Responden	Item Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	37
2	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	39
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	3	3	4	2	5	2	4	4	2	2	31
5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
8	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
13	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
15	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	39
16	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	40
21	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
24	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	42
25	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
26	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
27	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	34
28	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	38
29	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
31	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
32	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39
33	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
34	4	5	4	4	3	4	3	4	2	4	37
35	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35

36	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	39
37	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	33
38	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	36
39	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35
40	4	5	4	3	3	3	5	4	5	3	39
41	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	38
42	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
43	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	38
44	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	43
45	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	33
46	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
47	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	37
48	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
49	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	34
50	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
51	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	39
52	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	37
53	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
54	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
55	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
56	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
60	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	37
61	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34
62	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	37
63	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	38
64	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	43
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
66	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
67	5	3	5	3	3	3	4	4	5	3	38
68	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	40
69	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	44
70	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
71	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
72	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	42
73	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	37
74	5	3	5	3	4	3	4	5	4	3	39



## Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

### 1. Validitas Kompensasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30.65	37.570	.471	.770
X1.2	30.49	37.813	.444	.773
X1.3	30.67	35.343	.556	.758
X1.4	30.62	33.183	.648	.744
X1.5	30.58	37.632	.497	.767
X1.6	30.53	34.867	.684	.743
X1.7	30.97	39.988	.310	.788
X1.8	30.64	40.057	.306	.788
X1.9	30.29	40.056	.312	.787
X1.10	30.36	38.980	.349	.784

### 2. Realibilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

### 1. Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35.36	26.562	.277	.785
X2.2	35.13	27.280	.272	.784
X2.3	35.33	21.805	.552	.753
X2.4	35.28	22.579	.706	.734
X2.5	35.21	26.957	.304	.782
X2.6	35.51	25.505	.291	.788
X2.7	34.89	27.395	.225	.789
X2.8	35.25	22.695	.683	.736
X2.9	35.28	23.106	.639	.742
X2.10	35.33	21.585	.574	.749

## 2. Realibilitas Disiplin Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	10

## 1. Validitas Kinerja Karyawan

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34.95	13.810	.495	.789
Y.2	35.07	13.798	.479	.790
Y.3	34.97	14.186	.427	.796
Y.4	35.18	12.372	.770	.755
Y.5	35.27	14.420	.303	.811
Y.6	35.17	12.211	.792	.752
Y.7	34.90	14.705	.301	.809
Y.8	34.96	15.031	.286	.808
Y.9	35.05	14.470	.266	.817
Y.10	35.18	12.372	.770	.755

## 2. Realibilitas Kinerja Karyawan

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

## Lampiran 7. Hasil Uji Statistik Deskriptif

### 1. Variabel Kompensasi (X1)

#### Statistics

Kompensasi		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		33.98
Median		34.00
Std. Deviation		6.730
Minimum		21
Maximum		48

### 2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

#### Statistics

Disiplin Kerja		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		39.17
Median		40.00
Std. Deviation		5.440
Minimum		23
Maximum		50

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

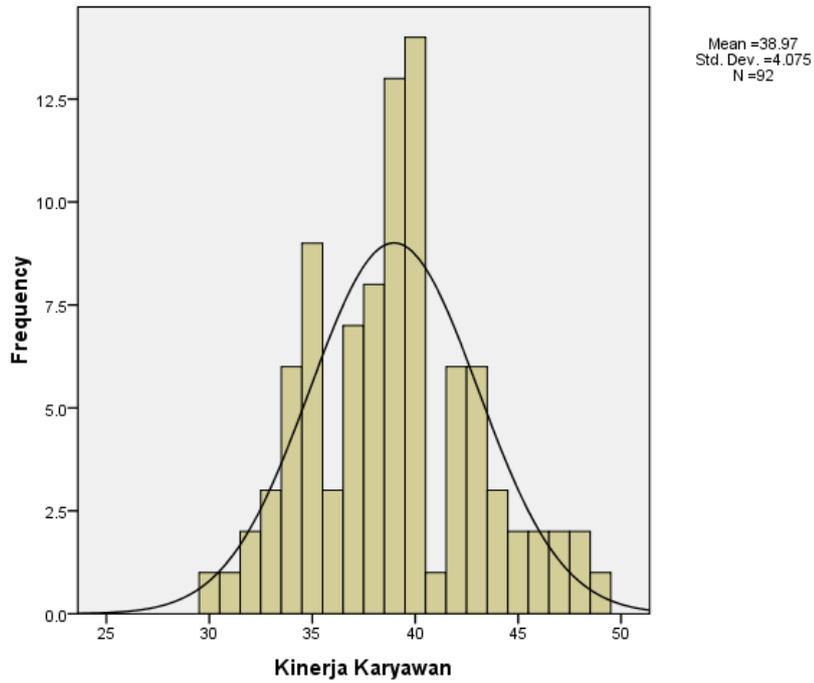
#### Statistics

Kinerja Karyawan		
N	Valid	92
	Missing	0
Mean		38.97
Median		39.00
Std. Deviation		4.075
Minimum		30
Maximum		49

## Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

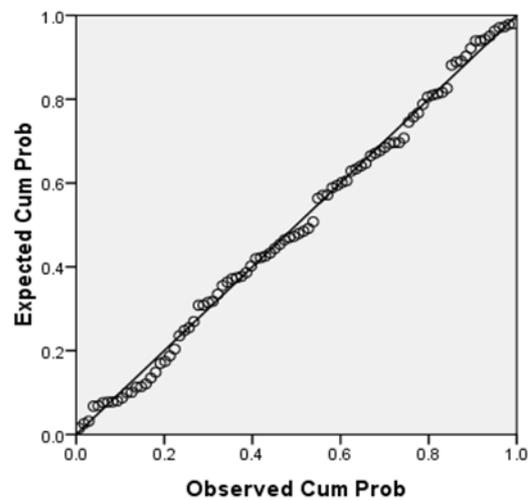
#### Histogram



#### Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## 2. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.999	1.001
	Disiplin Kerja	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 3. Uji Autokorelasi

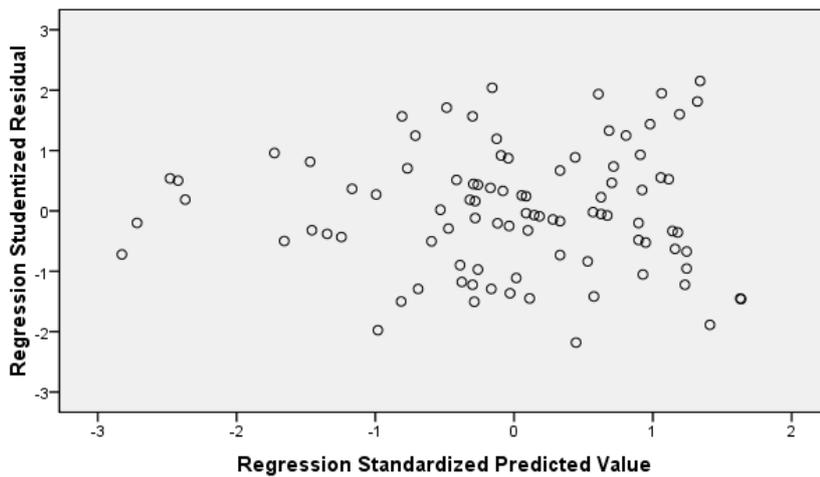
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1.875

## 4. Uji Heteroskedastisitas

**Scatterplot**

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis

### 1. Hasil Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 <sup>a</sup>	.228	.211	3.620

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 2. Hasil Analisis Regresi linear Berganda

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.861	2	172.430	13.161	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1166.041	89	13.102		
	Total	1510.902	91			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.751	3.315		6.863	.000
	Kompensasi	.088	.056	.145	1.553	.124
	Disiplin Kerja	.338	.070	.451	4.844	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Yohana Dian Pasa
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 18 Februari 1994
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Status : Lajang
6. Agama : Islam
7. Alamat : Tlajung udik RT 001/ RW 014 , Ds.  
Tlajung udik Kec. Gunung Putri, Kab.  
Bogor
8. Telepon/HP : 0821-2435-5660
9. Email : [yohanadianpasa@gmail.com](mailto:yohanadianpasa@gmail.com)

### PENDIDIKAN

1. SD (1999 – 2004) : SDN Wanaherang 01, Kec. Gunung Putri
2. SMPN (2004 – 2007) : SMPN 02 Gunung Putri, Kec. Gunung Putri
3. SMA (2009 – 2012) : SMK ASH – SHOHEH 02, Kec. Citeureup